

Noora Kiela

## ELÄKKEELLE TYÖNTÄVÄT TEKIJÄT; CASE SATASERVICE

Liiketalouden koulutusohjelma  
2016

## ELÄKKEELLE TYÖNTÄVÄT TEKIJÄT

Kiela, Noora  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
kuu 2015  
Ohjaaja: Heinonen, Eila  
Sivumäärä: 59  
Liitteitä: 2

Asiasanat: ikääntyminen, eläkkeelle työntävät tekijät, loppu-ura

---

Opinnäytetyön aiheena oli työuran loppuvaiheiden kokemusten sekä eläkkeelle työntävien tekijöiden tutkiminen. Eläkeikää halutaan nostaa koko ajan, joten on tullut tarpeelliseksi kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden jaksamiseen ja syihin miksi he haluavat jäädä eläkkeelle.

Opinnäytetyön ensimmäisessä teoriaosuudessa käsittelin loppu-uraa. Selvitin mistä vaiheista ura muodostuu, käsittelin myös eläkkeelle jäämistä yhtenä työuran vaiheena. Teoriaosuuden toisessa osiossa selvitin, mitkä ovat yleisimmät eläkkeelle työntävät tekijät.

Opinnäytetyön empiirisessä osiossa selvitin kohde-organisaation ikääntyvien työntekijöiden kokemuksia loppu-urasta sekä mitkä olivat organisaation keskeiset eläkkeelle työntävät tekijät. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella ja kysely oli kohdistettu kaikille organisaation yli 50-vuotiaille työntekijöille. Kyselylomakkeita lähti 46 ja takaisin tuli 27, jolloin vastausprosentiksi muodostui 59 %.

Tutkimuksen perusteella kävi ilmi, että organisaation ikääntyvät, eläkeikää lähestyvät työntekijät kokevat työuransa loppuvaiheet melko samalla tavalla, iästä riippumatta. Heidän keskuudessaan oli havaittavissa vastausten perusteella väsymistä ja kyllästymistä työn tekoon. Keskeiset eläkkeelle työntävät tekijät olivat terveydentila ja työn kuormittavuus, ikävaihe ei vaikuttanut vastauksiin. Osalla vastaajista oli jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus ja näistä sairauksista suurin osa oli sellaisia, jotka vaikuttivat työntekijän fyysiseen toimintakykyyn.

## FACTORS WHICH PUSH TO RETIREMENT

Kiela, Noora

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business economics

Month 2015

Supervisor: Heinonen, Eila

Number of pages: 59

Appendices: 2

Keywords: Aging, factors which push to retirement, remaining career

---

The theme of this thesis was to research experiences at the end of the career and also to research factors which push to retirement. It has become necessary to pay attention to the wellbeing of aging workers and the causes why they want to retire.

At the first part of the theory I handled the end of the career. I researched which kind of stages the career is formed of, I also handled retirement as one of the stages of the career. At the second part of the theory I examined which are the most common factors which push to retirement.

In the empirical part of the thesis I researched the experiences about the remaining career of the aging workers and which were the central factors which push to retirement in the target organization. The research was made with a questionnaire and it was targeted to every worker above 50 years in the organization. Questionnaires were sent to 46 workers and I received back 27 at which time the response rate formed to 59 %.

The research pointed out that the aging workers of the organization experience the remaining career pretty similarly regardless of their age. Based on their answers I noticed tiredness and saturation toward their job. The most common factors which push to retirement were the state of their health and load of the work. Some of the answerers had some long term disease which had been diagnosed by a doctor. Most of these diseases were the kind that effect on the psychical performance of the worker.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	LOPPU-URA.....	6
2.1	Ura käsitteenä.....	6
2.2	Työuran vaiheet .....	7
2.3	Eläkkeelle jääminen uran vaiheena.....	9
3	ELÄKKEELLE TYÖNTÄVÄT TEKIJÄT.....	10
3.1	Terveydentila .....	10
3.1.1	Työkyky .....	11
3.1.2	Terveys .....	12
3.1.3	Toimintakyky .....	13
3.2	Työ.....	17
3.2.1	Kuormittavat työolot .....	17
3.2.2	Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys.....	20
3.2.3	Työn mielekkyyden ja palkitsevuuden puute .....	21
3.2.4	Muutoksiin väsyminen .....	22
3.2.5	Heikko työn hallinta .....	23
3.3	Johtaminen .....	24
3.3.1	Ikäsyrrjintä .....	25
3.3.2	Arvostuksen puute .....	27
3.4	Työsuhteen epävarmuus.....	28
3.5	Työn ja muun elämän tasapaino .....	29
4	CASE-YRITYS .....	31
4.1	Sataservice-konserni .....	31
4.2	Henkilöstön ikärakenne .....	31
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS.....	33
5.1	Tarkoitus ja tavoitteet .....	33
5.2	Teoreettinen viitekehys .....	33
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	34
6.1	Tutkimusote ja aineiston keruu .....	34
6.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	35
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	37
8	POHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET.....	55
	LÄHTEET.....	57
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Eläkeasiat ovat olleet otsikoissa viimeaikoina paljon. Eläkeikää haluttaisiin korottaa, mutta työntekijät eivät välttämättä ole asiasta samaa mieltä. Jos eläkeiän nostolla halutaan tavoitella hyötyjä, on ihmisten kyettävä tekemään työtä entistä iäkkäämpinä ja heille on oltava työtä myös tarjolla. Tämä vaatii asenteiden muuttamista työelämässä ja yhteiskunnassa. Myös työkykyyn ja sen ylläpitoon, sekä työssä jaksamiseen on kiinnitettävä tulevaisuudessa enemmän huomiota. (Rapo 2014.)

Suomi ja työtulevaisuus -blogissa ilmestyneessä Asikaisen kirjoituksessa ”Toinen jalka työelämässä” kerrotaan, että usein eläkeikää lähestyvillä on vahva työhalu edelleen olemassa. Heidän työ- ja toimintakykynsä ei vain välttämättä ole samalla tasolla kuin nuoremmalla työntekijällä, mutta he haluaisivat mahdollisesti silti pysyä työelämässä mukana. Miksi tämä halu ja todellisuus eivät sitten kohtaa? Tilastokeskuksen mukaan yleisin syy, miksi töitä ei jatketa, ovat työttömyys ja terveysongelmat. (Asikainen 2014.)

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käsittelen loppu-uraa sekä eläkkeelle työntäviä tekijöitä. Kirjassa Ikävoimaa työhön on määritelty eläkkeelle työntävät tekijät seuraavasti: ne ovat työelämästä poistyyöntäviä seikkoja, jotka liittyvät muun muassa työntekijän terveyteen ja työoloihin. Eläkkeelle siirtymisen syitä voidaan työntävien tekijöiden lisäksi tarkastella ns. vetävillä tekijöillä. Vetäviä tekijöitä ovat esimerkiksi vapaa-aika ja eläkkeellä oleva puoliso. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin vain eläkkeelle työntäviin tekijöihin, joiden on havaittu selittävän voimakkaammin ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä, kuin vetävien tekijöiden. (Lundell ym. 2011, 268.)

Empiirisessä osassa teen teorian pohjalta kyselylomakkeen kohdeorganisaation työntekijöille. Kyselyn pohjalta pyrin löytämään kohdeorganisaatiossa esiintyviä eläkkeelle työntäviä tekijöitä. Haluan selvittää organisaation eläkkeelle työntävät tekijät, jotta organisaatio tietää mihin heidän tulisi kiinnittää huomiota kun yritetään pidentää työntekijöiden työuraa.

## 2 LOPPU-URA

### 2.1 Ura käsitteenä

Ura on hyvin monimuotoinen asia, se liittyy ihmisiin jotka luovat uraa sekä ympäristöön jossa uraa luodaan. Uraa voidaan tarkastella monella tavalla, esimerkiksi subjektiivisena, objektiivisena sekä organisatorisena käsitteenä. Sitä voidaan myös tarkastella ura-ankkureiden sekä urakriisien tai urapolkujen avulla. Uraa voi myös tarkastella työmotivaation sekä organisaatioon sitoutumisen avulla tai esimerkiksi elämäнкаaareen liittyvien vaihemallien avulla. (Kattelus 2002, 21.)

Ura-käsitteelle on monenlaisia tulkintoja, mutta esimerkiksi yksilön näkökulmasta ura-käsitettä voidaan tulkita ainakin seuraavasti

- ura on ihmisen koko elämän työpaikkojen muodostama sarja jossa otetaan huomioon kaikki liikkuvuus sekä toimet
- ura on etenemistä, tällöin uraan edellytetään sisältyvän vertikaalista liikkuvuutta
- ura on ammatti, tällöin vain tietyn tyyppisten tehtävien välillä tapahtuva vertikaalinen liikkuvuus hyväksytään
- ura muodostuu yksilön tekemistä peräkkäisistä valinnoista
- ura on yksilöä tyydyttävää edistymistä sekä kehittymistä ammatissa
- ura vain yhdessä organisaatiossa, jolloin liikkuvuutta tapahtuu ainoastaan yhden organisaation sisällä
- ura on sosiaalistumisprosessi, jolloin ura nähdään organisaatiossa hankittujen kokemusten sekä työpaikkavaihdosten seuraantona
- ura on sekä rinnakkaisten että peräkkäisten roolien seuraanto, esimerkiksi lapsen, koululaisen, kansalaisen, työntekijän, puolison, kasvattajan roolien.
- uraa voidaan pitää yksilön asenteiden sekä käyttäytymisen jatkumona, ura liittyy elämän aikana läpikäytyihin työkokemuksiin sekä toimiin
- ura on ammatillisen identiteetin ja jopa ihmisen persoonallisuuden kehitysprosessi, jolloin ura muodostuu peräkkäisistä kehitysvaiheista ja näitä vaiheita ohjaavat ihmisen ura-ankkurit

(Lähteenmäki 1995, 27–28).

		Subjekti	
		Yksilö	Organisaatio
Uratulkinta	Objektiivinen	Urapolku/urakulku	Urapolku organisaatiossa
	Subjektiivinen	Ammatillisen identiteetin kehitysprosessi	Yksilön ammatillinen kehityskaari
	Organisatorinen	Organisatoristen roolien muutos ammattilaisena	Organisaation osaamista uusiuttava prosessi

Kuvio 1. Työuran luokittelu uratulkinnan mukaan (Lähteenmäki 1995, 29)

Yllä olevassa kuviossa 1 on esitetty työuran käsitteen luokittelu objektiivisen, subjektiivisen sekä organisatorisen uratulkinnan mukaan. Objektiivinen uratulkinta rakentuu urapolku käsitteen varaan. Objektiivisella uratulkinnalla tarkoitetaan useimmiten toisiinsa kytkeytyneiden työpaikkojen ketjua, jonka avulla työntekijä etenee hierarkkisesti tehtävästä tai ammattitasosta toiselle. Subjektiivisen uratulkinnan mukaan urakehitys on koko elämän läpi jatkuva ammatillinen oppimisprosessi, joka seuraa yksilön ammatillisen identiteetin kehitystä. Tätä urakehitystä ohjaavat ihmisen ura-ankkurit. Subjektiivisen uratulkinnan mukaan ura muodostuu tasaisten kehityskausien sekä kriisikausien vuorottelusta. Organisatorisen tulkinnan mukaan ura on sarja valintoja, joita yksilö tekee eri tilanteissa kohdalle osuvista mahdollisuuksista. Työuraa pidetään prosessina, joiden avulla organisaatio uudistaa itseään. Tämä tulkinta ottaa urasuunnittelun sekä -johtamisen kohteiksi niin työntekijän kuin organisaationkin. (Lähteenmäki 1995, 29–31.)

## 2.2 Työuran vaiheet

Ihmisen työura voidaan nähdä eri vaiheiden muodostamina sarjoina, jotka tavalla tai toisella poikkeavat toisistaan. Uravaihe käsite voidaan liittää aiemmin mainittuihin subjektiiviseen, objektiiviseen sekä organisatoriseen uratulkintaan. Uravaiheista on olemassa monia erilaisia vaihemalleja, joissa voi etenkin vaihdella työuran alku- sekä päättymisajankohta. Toisissa uravaihemalleissa työuraan liitetään myös työikää edel-

tävä aika sekä työiän jälkeinen aika. Useimmiten työuran ajallinen kesto rajataan ammatin valinnasta lopulliseen työelämästä poistumiseen. (Lähtenmäki 1995, 37.)

Uran voidaan katsoa muodostuvan tutkimusvaiheesta, kokeiluvaiheesta/perehtymisestä, vakiintumisesta, keskiuravaiheesta sekä työelämästä poistumisen vaiheesta. Ensimmäinen vaihe eli tutkimusvaihe kestää noin 25 ikävuoteen asti, vaihe on identiteetin muotoutumisen sekä työelämään siirtymisen aikaa. Kokeiluvaiheelle, jota voidaan kutsua myös perehtymisen vaiheeksi, on ominaista työtehtävien runsaus sekä työpaikkojen vaihto. Myös alalle asettuminen on tyypillistä tässä vaiheessa. Yksilön löydettyä paikkansa työelämässä alkaa vakiintumisen vaihe, jolloin yksilö edistyy työroolissaan. Keskiuravaiheen yksilö saavuttaa noin 40-vuotiaana. Tällöin eteenpäinmeno saattaa hidastua ja yksilö saattaakin tyytyä ylläpitämään valitsevaa tilannetta. Keskiuravaihe voi kestää jopa 15–20 vuotta ja toki se saattaa sisältää myös voimakkaita muutoksia yksilön pohtiessa omaa uravalintaa ja vaihtoehtojaan. Viimeinen vaihe on työelämästä poistuminen. (Kattelus 2002, 22.)

Hyvin paljon samantyylinen uranvaihemalli on myös seuraava, joka sisältää kuusi eri vaihetta. Ensimmäinen vaihe on esityö- tai kasvuvaihe, jolloin nuori kerää kokemuksia erilaisista ammateista niin kotoaan kuin koulusta sekä lähiympäristöstä. Seuraava vaihe on urasuuntautumisen sekä kouluttautumisen vaihe, jolloin tehdään alustava valinta omasta urasta. Kolmas vaihe on kokeilun sekä tutkimisen vaihe, jolloin siirrytään työelämään. Etsitään omaa paikkaa sekä vertaillaan omia käsityksiä sekä todellisuutta. Neljäs vaihe on etenemisen tai vakiinnuttamisen vaihe. Tällöin vakiinnutetaan valittua uraa sekä omaa asemaa. Viidentenä on säilyttämisen vaihe, jolloin ihminen pyrkii säilyttämään oman saavutetun aseman. Uravaiheeseen voi kuitenkin liittyä myös kokonaan uuden uran aloittaminen, jolloin ihminen lähtee taas kipuamaan uravaiheita kokeilu- sekä etenemisvaiheiden kautta. Viimeinen vaihe on vetäytymisen sekä uran lopettamisen aikaa. Aletaan valmistautua eläkkeelle jäämiseen, irtaudutaan asteittain ja omaksutaan uusia rooleja. (Lähtenmäki 1995, 39.)

Toinen tapa hahmottaa uran vaiheet on malli, joka ottaa huomioon myös työelämästä poistumisen. Ensimmäinen vaihe on vaihe A: nuori työelämässä. Hän hakee omaa paikkaansa, haluaa näyttää ja tulla hyväksytyksi. Hän haluaa oppia ja kehittyä. Seuraava vaihe on vaihe B: nuori aikuinen. Hän kokee työn kehittymisen sekä kasvami-



sen ajaksi, hän tuntee jo antavansa jotain yrityksensä hyväksi, hänen virheensä on jo tehty ja hänen itsevarmuutensa työelämässä kasvaa. Vaihe C: aikuinen, tässä vaiheessa työntekijä tuntee saavansa sekä antavansa paljon, hän on oman alansa ja tehtävänsä osaaja tai asiantuntija. Tämän jälkeen seuraa vaihe D: kokenut aikuinen. Hän saattaa kokea, että hänen huippuvuotensa alkavat olla takanapäin mutta haluaa kuitenkin viihtyä sekä vaikuttaa. Hän saattaa miettiä muuttaako uransa suuntaa. Viimeinen vaihe E kuvaa aktiivisuudesta poistunutta tai poistumassa olevaa ihmistä. Hän on poistumassa joko nopeasti tai kevennetysti. (Salminen 2005, 57–59.)

### 2.3 Eläkkeelle jääminen uran vaiheena

Suomessa työeläke, kansaneläke ja takuueläke antavat suojan vanhuuden, työkyvyttömyyden sekä perheenhuoltajan kuoleman varalle. Työeläke kertyy omista työuran ansioista niin palkkatyössä kuin yrittäjänä. Jos työeläke jää pieneksi, eläkkeelle jäävä voi saada Kelan maksamaa kansaneläkettä sekä takuueläkettä. (Eläketurvakeskuksen [www-sivut](http://www.elaketurva.fi) 2015.)

Työeläkkeen mukaiselle vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman valinnan mukaan 63–68-vuotiaana. Kansaneläkelain mukainen vanhuuseläke alkaa vasta 65 vuoden iässä (Kansaneläkelaitoksen [www-sivut](http://www.kansanelakelaitos.fi) 2015.) Eläkkeelle jäävän on irtisanottava työsuhteensa, jotta eläke voi alkaa. Työntekijän jäädessä vanhuuseläkkeelle vasta 68 vuoden iässä työsuhdetta ei tarvitse erikseen päättää. Julkisen sektorin puolella eläkkeelle jäävällä voi olla niin sanottu ammatillinen tai henkilökohtainen eläkeikä. Ammatillinen eläkeikä on tyypillisesti alempi kuin 63 vuotta. Henkilökohtainen eläkeikä sijoittuu 63 ja 65 ikävuoden väliin. Ennen vuotta 1952 syntyneillä on oikeus varhennettuun vanhuuseläkkeeseen, jolloin eläkkeelle voi jäädä työntekijän täytettyä 62 vuotta. Tätä oikeutta ei ole 1952 vuoden jälkeen syntyneillä. Jos työntekijä jää varhennetulle vanhuuseläkkeelle, hänen eläkkeeseen tehdään pysyvä varhennusvähenys. (Työeläke.fi palvelun [www-sivut](http://www.tyolake.fi) 2015.)

Niin työntekijä kuin yrittäjäkin voi jäädä osa-aikaeläkkeelle täytettyään 61 vuotta. Osa-aikaeläkkeelle jäämisen edellytykset eroavat toisistaan julkisella ja yksityisellä sektorilla. (Työeläke.fi palvelun [www-sivut](http://www.tyolake.fi) 2015.) Osa-aikaeläkkeen nimi muuttuu

vuonna 2017 osittaiseksi varhennetuksi vanhuuseläkkeeksi. Vuonna 2025 osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä 62-vuotiaana. (Eläkeuudistusta valmistelevien osapuolten www-sivut 2015.)

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää 18–62-vuotiaalle, jos työntekijän työkyky alenee sairauden, vian tai vamman takia vähintään vuoden ajaksi. Työkyvyttömyyden perusteena on lääkärintodistus työntekijän terveydentilasta. Työkyvyttömyyseläke myönnetään täytenä, jos työkyky on heikentynyt vähintään 3/5 osaa. Muussa tilanteessa myönnetään osatyökyvyttömyyseläke. Jos perheenhuoltaja kuolee, tukea leskelle sekä lapsille antaa perhe-eläke, joita ovat leskeneläke sekä lasteneläke. Perheen tulojen jäädessä pieneksi perhe-eläkettä voi saada myös Kelasta. (Työeläke.fi palvelun www-sivut 2015.)

Vuonna 2014 työeläkkeelle siirtyi yhteensä 70 300 henkilöä, 3000 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2013. Suoraan vanhuuseläkkeellä aloittaneita oli 51 000, eli yli 70 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 18 800 henkilöä mikä oli 8 % vähemmän kuin vuonna 2013. Osa-aikaeläkkeelle jäi 3400 henkilöä ja sen suosiossa oli havaittavissa selvää laskua. (Kannisto 2015, 10.) Eläkkeelle siirryttiin vuonna 2014 keskimäärin 61,2-vuotiaana, vuonna 2013 eläkkeelle jäätiin keskimäärin 60,9-vuotiaana. Varhennetun vanhuuseläkkeen lakkauttaminen on vaikuttanut eläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen. (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2015.)

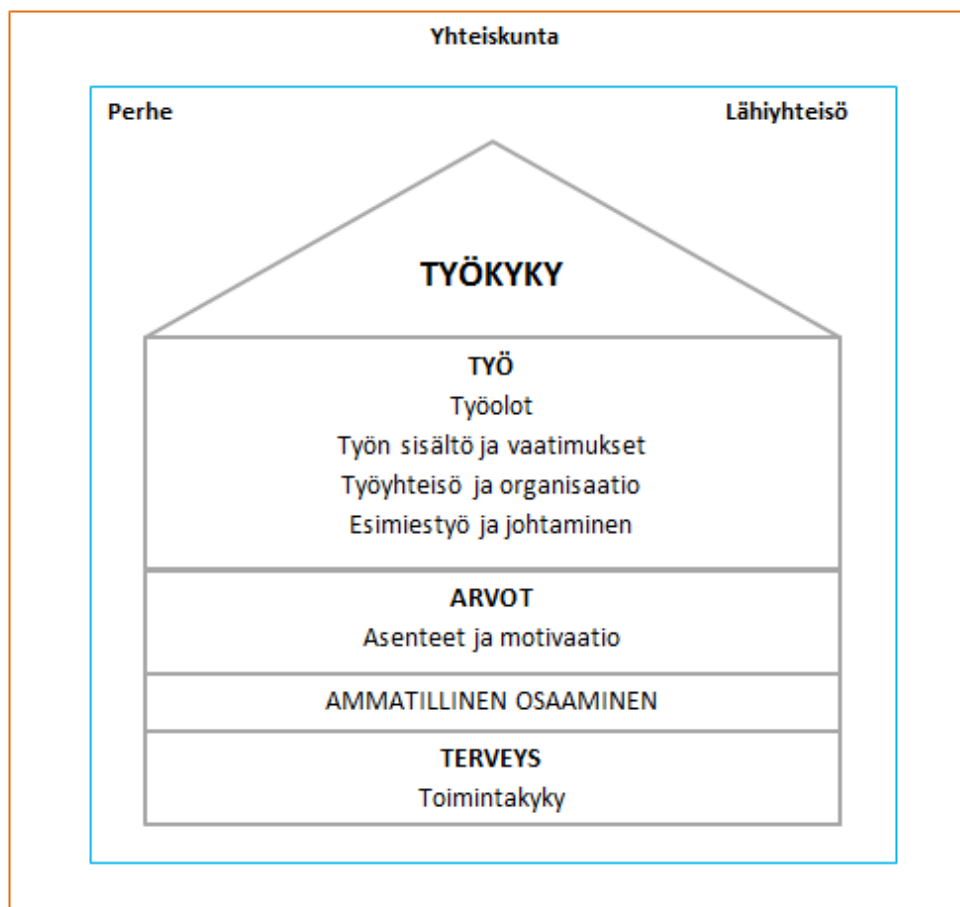
### 3 ELÄKKEELLE TYÖNTÄVÄT TEKIJÄT

#### 3.1 Terveydentila

Hyvän terveydentilan on havaittu olevan yhteydessä eläkeajatuksiin sekä työhön sitoutumiseen. Hyvä terveys sekä toimintakyky lisäävät ihmisen työkykyä ja työmotivaatiota. Terveyden ylläpito kokonaisvaltaisesti edesauttaa työurien pitenemistä eläkeikään asti. (Leino-Arjas, Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012, 82.)

### 3.1.1 Työkyky

Työkyky rakentuu terveydestä ja toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta, arvoista, asenteista ja motivaatiosta sekä työhön liittyvistä asioista (työolot, työolosuhteet, sisältö, vaatimukset, työyhteisö ja johtaminen). Työkyvyn taustatekijöinä ovat perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta. (Luukkala 2011, 42.) Työkyky voidaan kuvata työkykitalo- mallin avulla, kuvio 2.



Kuvio 2. Työkykitalo-malli (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 70)

Työkykitalo- mallista voidaan havaita, että terveys ja toimintakyky ovat talon perusta. Osaaminen, joka on talon toinen kerros, edellyttää jatkuvaa oppimista. Arvot ja asenteet taas ohjaavat yksilön toimintaa. Työn kerros on ylinnä, koska alemmat kerrokset luovat edellytyksen työssä suoriutumiselle. (Ilmarinen ym. 2003, 69.) Työkyvyn ytimessä on siis terveys sekä toimintakyky. Esimerkiksi pysyvä sairaus, joka aiheuttaa toimintakyvyn laskua sekä liikunnan puute ja ylipaino ovat uhka ihmisen työkyvylle. (Luukkala 2011, 42.)

### 3.1.2 Terveys

Ikääntymiseen liitetään tyypillisesti terveydentilan heikentyminen. Tätä väitettä tukee se, että pitkäaikaissairaudet lisääntyvät ihmisen vanhetessa. (Lundell ym. 2011, 92–93.) Sairauksien puhkeamiseen vaikuttavat yksilön geneettisten ja biologisten tekijöiden ohella yksilön elintavat ja elinympäristö (Lundell ym. 2011, 92; Pensola, Rinne, Kankainen & Roine 2008, 35). Työ ja terveys 2012 – tutkimuksen mukaan jokin lääkärin toteama pitkäaikainen (vähintään 3 kuukautta kestävä) sairaus, vika tai vamma oli 29 %:lla kaikista vastaajista. 55–64-vuotiailla miehillä 37 %:lla ja naisista samasta ikäryhmästä 45 %:lla oli jokin pitkäaikaissairaus. 35–44-vuotiailla miehillä vastaava prosentti oli 23 ja naisilla 25. Yleisimmät työtä haittaavat pitkäaikaissairaudet olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013, 268–274.) Työ ja terveys 2012- tutkimuksen tutkimusaineisto muodostui työssä käyvistä 20–68-vuotiaista ihmisistä (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013, 2).

Vaikka sairaudet lisääntyvätkin ihmisen ikääntyessä, täytyy tarkastelussa ottaa huomioon sairauksien koettu haitta työnteolle. Moni työntekijä pystyy suoriutumaan työstään sairaudestaan huolimatta. (Kiviranta 2010, 19; Ilmarinen ym. 2003, 48–49.) Ikääntyvien suoriutumista työstä voi helpottaa heidän aikaisempi kokemuksensa, jolloin sairauden aiheuttama koettu haitta voi olla pieni (Kiviranta 2010, 19). Ikääntyvä ottaa huomioon erilaisia terveyteensä vaikuttavia osa-alueita määritellessään omaa koettua terveydentilaansa. Koettuun terveydentilaan vaikuttavat sairauden vakavuus, kesto, oireet ja toiminnalliset seuraukset. (Pensola ym. 2008, 36.) Sairauden mukanaan tuomien ongelmien vaikutuksiin liittyy myös se, minkälaista työtä ihminen tekee. Ruumiillisesti kuormittavissa töissä olisi tärkeää, ettei sairaus laske fyysistä toimintakykyä, kun taas esimerkiksi joissain toimihenkilöammateissa psyykkinen toimintakyky voi olla fyysistä tärkeämpi. (Leino-Arjas ym. 2012, 83.)

Sairauksien ohella myös sairauspoissaolopäivät lisääntyvät ikääntymisen myötä. Ikääntyvillä sairauspoissaolopäivien lisääntyminen näkyy pidempien, yli kolme viikkoa yhtäjaksoisesti kestävien sairauslomien määrissä. (Lundell ym. 2011, 95.) Ikääntyvien sairauslomien pitenemiseen saattaa vaikuttaa sairaana työskentely, sillä ikääntyvät ovat vastuuntuntoisempia sekä lojaalimpia kuin nuoret, eivätkä siksi jää helposti pois töistä. Näin taudit pahenevat ja paraneminen pitkittyy. Myös riski vakaviin

sairauksiin lisääntyä, kun ihminen työskentelee sairaana. (Viitala 2009, 212; Ilmarinen ym. 2003, 50.)

Terveydentilan on todettu olevan yhteydessä työntekijän ajatuksiin ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisestä. Ihmiset, jotka eivät ole harkinneet eläkettä, sairastavat ja stressaavat vähemmän kuin ne, jotka ovat harkinneet eläkettä. Hyvän terveydentilan on todettu myös vaikuttavan siihen, kokeeko työntekijä työnsä tekemisen arvoisena, vaikka siihen ei olisikaan taloudellista tarvetta. Huono terveydentila voi syödä ihmisen työmotivaatiota ja heikentää työkykyä. (Leino-Arjas ym. 2012, 82–83.)

### 3.1.3 Toimintakyky

Toimintakyky-käsite tarkoittaa ihmisen kykyä suoriutua erilaisista tehtävistä ja haasteista. Ihmisen toimintakyvyn muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. (Ilmarinen 2006, 117.) Fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen alkaa noin 30 ikävuodesta eteenpäin. Psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky taas kehittyvät, kun ihminen oppii muokkaamaan omaa ajatteluaan sekä tuntemaan itsensä paremmin. Toimintakykyyn vaikuttavat ihmisen omat ajatukset, käsitykset ja kokemukset, sillä myönteisillä tai kielteisillä ajatuksilla voi vaikuttaa siihen, miten toimintakyky kehittyy. (Kiviranta 2010, 18–19.)

Työelämän kannalta ongelmia syntyy, kun toimintakyky ja työn vaatimukset eivät kohtaa. Työntekijän kuormittumista, väsymystä sekä uupumista kasvattaa työ, jonka vaatimukset muodostuvat liian suuriksi, kun toimintakyky iän myötä heikkenee. (Ilmarinen 2006, 117–118.) Hyvä toimintakyky auttaakin ihmistä voimaan paremmin, löytämään paikkansa yhteiskunnassa, jaksamaan työssä eläke-ikään asti ja selviytymään arjesta itsenäisesti (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen [www-sivut](#) 2015).

#### **Fyysinen toimintakyky**

Fyysiseen toimintakykyyn vaikuttavat kehon rakenne, tuki- ja liikuntaelinten suoriutuskyky, hengitys- ja verenkiertoelimistön suoriutuskyky, elimistön palautumiskyky sekä unen laatu ja määrä (Lundell ym. 2011, 101). Fyysisen toimintakyvyn alueeseen saatetaan sisällyttää myös aistitoiminnot, näkö ja kuulo. Ihmisen kyky liikkua on yksi

esimerkki siitä, miten fyysinen toimintakyky ilmenee. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2015.)

Ikääntymisen tuomat muutokset alkavat näkyä ihmisen kehon rakenteessa: pituus voi lyhetä, paino nousta ja vyötärön ympärysmitta kasvaa (Lundell ym. 2011, 101; Ilmarinen 2006, 127–128). Pituuden lyheneminen alkaa oletettavasti noin 40-ikävuoden kohdalla. Lyheneminen ei välttämättä ole merkittävä ongelma, ellei siihen liity muita oireita tai toimintakyvyn laskua. Pituuden muutokset voivat olla seurausta monista eri tekijöistä, esimerkiksi ikääntymisen aiheuttamista luuston muutoksista, asennon ja ryhdin muutoksista, selkärangan nikamien välilevyjen kokoonpuristumisesta tai reisiluun kaulaosan kulman muutoksista. (Ilmarinen 2006, 127–128.)

Ihmisen paino alkaa yleensä nousta noin 25-ikävuodesta lähtien ja jatkaa nousuaan noin 55-ikävuoteen asti, nousu johtuu usein rasvan määrästä. Lihavuus lisää riskiä sairastua esimerkiksi diabetekseen sekä riskiä tuki- ja liikuntaelinoireiden kasvuun. (Ilmarinen 2006, 127–130.) On todettu, että painoindeksi on yhteydessä ennenaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle voi kasvaa jopa kaksinkertaiseksi naisilla ja puolitoistakertaiseksi miehillä, joiden painoindeksi on yli 30, verrattuna ihmisiin joilla painoindeksi on alle 22,5. (Schmier, Jones & Halpern 2006, 7.)

Tuki- ja liikuntaelinten toimintakyky voi heiketä riippumatta siitä, tekeekö ihminen ruumiillista vai henkistä työtä. Selän suurten lihasten ja vatsan lihasten voima, sekä kestävyys voi heiketä dramaattisesti. (Ilmarinen ym. 2003, 52.) Myös nivelten toiminnassa näkyy ikääntymisen tuomia muutoksia. Erityisesti fyysisissä kuormitustilanteissa voi ilmetä nivelten jäykistymistä ja liikelaajuuksien supistumista. Selkärangan liikkuvuus alkaa myös vähentyä 55 ikävuoden jälkeen, jopa melko suoraviivaisesti. (Ilmarinen 2006, 130.) Työntekijöiden tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyä tulisi tukea työn suunnittelulla sekä tarjoamalla tietoa turvallisista työmenetelmistä ja työtapaturmista (Lundell ym. 2011, 107).

Hengitys- ja verenkiertoelinten hyvä kunto on merkki siitä, että elimistön kestävyys, eli kestävyyskunto on hyvällä tasolla. Kestävyyskuntoon vaikuttaa elimistön kyky toimittaa happea ja muita energianlähteitä lihaksille sekä lihasten kyky käyttää hap-

pea energian tuottamiseksi. Kestävyyskunto alkaa heiketä 20–25 ikävuodesta alkaen, yksilölliset erot ovat kuitenkin suuria. Heikkenemiseen vaikuttavat esimerkiksi sydämen, hengityselinten ja verenkiertosysteemin toiminnassa tapahtuvat muutokset. Työympäristöllä on myös vaikutuksensa hengitys- ja verenkiertoelinten toimintaan, sillä lämpötilavaihtelut kuormittavat elimistöä eri tavoin. Työ kuumassa tai kylmässä rasittaa enemmän kuin normaalissa lämpötilassa etenkin ikääntyviä, sillä heidän kylmän ja kuumen sietokykynsä ovat heikommalla nuoriin verrattuna. (Lundell ym. 2011, 112–114.)

### **Psyykkinen toimintakyky**

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä sekä henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Se vaikuttaa myös motivaatioon, suoriutumiseen sekä kehittymiseen työssä. (Kiviranta 2010, 20.)

Psyykkinen toimintakyky on yhteydessä ihmisen fyysiseen toimintakykyyn, sillä näön ja kuulon heikentyminen hidastavat ihmisen havaintotoimintoja. Tämä heikentyminen näkyy muun muassa nopeaa tietojenkäsittelyä vaativassa tehtävässä. (Kiviranta 2010, 20.) Havaintotoimintojen hidastumista pidetäänkin työelämän kannalta merkittävimpana psyykkisen toimintakyvyn muutoksena, koska muutokset koskevat ihmisen koko tiedonkäsittelyjärjestelmää. Havaintojärjestelmä hoitaa tiedon vastaanottamisen aistielimiltä. Kognitiivinen järjestelmä käsittelee aistielimiltä sekä muistijärjestelmistä tulevaa tietoa ja motorinen järjestelmä vastaa toimintojen toteuttamisesta. Havaintotoimintojen muutoksia voidaan kuitenkin kompensoida esimerkiksi henkilökohtaisilla apuvälineillä kuten silmälaseilla. (Ilmarinen 2006, 141.)

Psyykkiseen toimintakykyyn vaikuttavat myös työn määrä sekä työssä koetut kielteiset tunteet. Työn määrää voi kasvattaa esimerkiksi se, että vaaditaan opettelemaan liikaa uusia asioita, mikä taas heikentää suoritusta ja ihmisen kehittymistä. Ihmisen oma käsitys psyykkisestä toimintakyvystä vaikuttaa selviytymiseen työssä. Pahimmillaan ikääntyville on voitu esimerkiksi uskotella, että he eivät selviä tietotekniikassa tapahtuvista muutoksista. Tämä ajatus estää ikääntyvää selviytymästä tilanteesta, vaikka hänellä voisikin olla kykyä hoitaa tilanne. (Kiviranta 2010, 21.)

Monissa tehtävissä ikääntynyt voi kompensoida psyykkisen toimintakyvyn laskua pitkällä kokemuksella ja vahvalla työmotivaatiolla. Esimerkiksi ihmisen oppimiskyky ei laske iän myötä, vaikka oppimisnopeus muuttuukin huonompaan suuntaan. Vahva motivaatio ja halu oppia kompensoivat hidastumista. (Ilmarinen 2006, 142.) Kompensointi tarkoittaa käytännössä sitä, että ikääntynyt voi suoriutua tehtävästä uusien toimintatapojen avulla, vaikka hänen psyykkinen toimintakykynsä olisikin laskenut. (Ilmarinen 2006, 145–146.) Pitkän työkokemuksen ansiosta ihminen pystyy keskittymään paremmin tehtävän kannalta oleellisiin asioihin, hahmottamaan laajojakin asiakokonaisuuksia sekä ennakoimaan tulevaa (Lundell ym. 2011, 177).

Psyykkinen toimintakyky ei kuitenkaan pelkästään laske, vaan se myös kehittyy iän myötä. Älylliset toiminnot ja ammattitaito kehittyvät, arvomaailma muuttuu, minäkäsitys laajenee ja kielitaito paranee. Esimerkiksi minäkäsityksen muutokset näkyvät siinä, että ihminen on oppinut tunnistamaan omat vahvuudet sekä heikkoudet ja hyväksyy ne. (Kiviranta 2010, 20–21.)

### **Sosiaalinen toimintakyky**

Sosiaalinen toimintakyky koostuu kahdesta ulottuvuudesta: ihmisestä vuorovaikutussuhteissaan ja ihmisestä aktiivisena toimijana, osallistujana yhteisöissä sekä yhteiskunnassa. Sosiaalinen toimintakyky ilmenee vuorovaikutustilanteissa, rooleista suoriutumisessa, sosiaalisena aktiivisuutena sekä yhteisyyden ja osallisuuden kokemuksina. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen [www-sivut](#) 2015.) Sosiaalisella toimintakyvyllä on vaikutuksia:

- terveyteen,
- yleiseen toimintakykyyn ja henkiseen hyvinvointiin,
- stressin kokemiseen ja siitä selviytymiseen,
- työstä selviytymiseen ja siinä kehittymiseen,
- työssä jaksamiseen

(Kiviranta 2010, 22–23).

Keskeinen osa sosiaalista toimintakykyä on ihmisen itsetuntemus, eli omien ajatusten, tunteiden, tarpeiden ja tottumusten ymmärtäminen sekä tarpeen vaatiessa niiden sopeuttaminen ja muuttaminen erilaisten tilanteiden ja olosuhteiden mukaan. Itsetuntemuksen avulla ihminen voi suhteuttaa itseään toisiin ihmisiin ja heidän tarpeisiinsa.



Pelkkä itsetuntemus ei kuitenkaan riitä vaan tämän lisäksi tarvitaan ihmistuntemusta. On tärkeää, että pystyy tulkitsemaan toisten käytöstä, jotta heidän kanssaan on helpompi toimia. (Kiviranta 2010, 22.)

Sosiaalinen osallistuminen ja aktiivisuus ovat merkityksellisiä ihmisen terveyden, toimintakyvyn ja henkisen hyvinvoinnin säilyttämisessä, sillä toimivat ihmissuhteet ja yhteisöllisyys lisäävät työn sujumista sekä viihtyvyyttä työssä. Työn ulkopuolises- ta sosiaalisesta osallistumisesta kertoo esimerkiksi harrastusaktiivisuus. Tutkimuksis- sa on havaittu, että työelämässä mukana olevat ovat joutuneet vähentämään omaa aktiivisuuttaan kun taas työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden aktiivisuus säilytti saman tason ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen jopa lisäsi toimintaa. Kiire sekä työ- paineet voivat olla yksi selittävä tekijä sille, miksi työssä olevien on vaikeaa pitää yllä sosiaalista aktiivisuutta. Yhteisöllisyyden ja vuorovaikutustaitojen käyttö ei saisi rajoittua vain työelämään, sillä se ei tue sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä. (Il- marinen 2006, 153–156.)

## 3.2 Työ

Terveysteen liittyvien ongelmien lisäksi eläkkeelle työntävät myös kuormittavat työ- olot, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, työn mielekkyyden ja palkitsevuuden puu- te, väsyminen jatkuviin muutoksiin sekä heikko työn hallinta. Esimerkiksi kun työ vaatii ihmiseltä kohtuuttomasti ja hän joutuu tekemään merkittäviä uhrauksia muilla elämänsä osa-alueilla, eläkkeelle jääminen voi tuntua sopivalta vaihtoehdolta. On todettu, että kun työ kuormittaa liikaa ihmiset ovat jopa valmiita tinkimään omasta elintasostaan. Näin ollen rahallisten kannustimien painoarvo jää vähäiseksi. (Lundell ym. 2011, 268–269.)

### 3.2.1 Kuormittavat työolot

Kuormitustekijät liittyvät työhön tai työympäristöön. Työntekijä voi kuormittua joko myönteisesti tai kielteisesti. Kielteinen kuormitus heikentää kykyä hallita työtä ja siihen liittyviä kuormitustekijöitä. Kuormitustekijät jaetaan psyykkisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin. Nämä tekijät painottuvat eri tehtävissä eri tavoin, esimerkiksi

konsultin tai rakennesuunnittelijan rasitusta aiheuttavat eri tekijät kuin vaikkapa kokoonpanotehtävissä tehtaassa tai ahtaajan työssä satamassa. (Viitala 2009, 216.)

Fyysisesti raskas työ on määritelmän mukaan sellaista, jossa työntekijä käyttää kehon isoja lihasryhmiä. Tällöin sekä verenkiertoelimistö että liikuntaelimet kuormittuvat ja elimistö vaatii lisää happea, sydän lyö nopeammin ja elimistön lämpötila nousee jonka seurauksena työntekijä alkaa hikoilla. Fyysisen kuormituksen muotoja ovat raskas dynaaminen lihastyö, staattinen lihastyö, taakkojen käsittely ja toistotyö. Konkreettisia fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, työliikkeet, työvuorot ja työn tauotukset. (Viitala 2009, 217.)

Työntekijän kuormittumiseen fyysisesti vaikuttavat työn ohella myös hänen yksilölliset ominaisuudet, kuten terveydentila, toimintakyky, sukupuoli ja ikä. Fyysinen ylikuormitus saattaa aiheuttaa terveyshaittoja, joita ovat muun muassa:

- suorituskyvyn lasku
- liikuntaelinten kipeytyminen
- venähdykset
- jänne- ja rustovauriot
- välilevyvammat
- nivelrikot.

(Louhevaara & Ilmarinen 1994, 209.)

Psyykkisesti kuormittavaa on työ, jossa työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä on ristiriitaa, tai työn antamien mahdollisuuksien ja työntekijän tavoitteiden välillä on ristiriitaa. Psyykkinen kuormitus voi olla niin määrällistä kuin laadullista, alikuormitusta tai ylikuormitusta. Laadullinen alikuormitus syntyy, kun työtehtävät ovat liian helppoja työntekijän kykyihin nähden, ylikuormitus syntyy taas silloin kun työtehtävä on liian vaikea kykyihin nähden. Määrällinen alikuormitus syntyy kun työtehtäviä on liian vähän ja vastaavasti ylikuormitusta syntyy kun työtehtäviä on liikaa. (Viitala 2009, 217–218.)

Psyykkiseen kuormitukseen vaikuttavat myös yksilölliset ja tilanteittain vaihtelevat tekijät. Yksilöllisiä tekijöitä ovat esimerkiksi persoonallisuuden ominaisuudet, osaaaminen sekä fyysinen kunto, jotkut näistä tekijöistä ovat melko pysyviä ja jotkut

muuttuvat tilanteittain. Yksilön kykyä sietää kuormitusta voi tilapäisesti heikentää esimerkiksi yksityiselämän kriisi. (Viitala 2009, 218.)

Kun psyykkinen kuormittuneisuus pitkittyy, se voi tuottaa stressitilan, joka on tervettä uhkaava, pitkälle edennyt kuormittuneisuustila (Viitala 2009, 218). Kuormittuneisuuden tai stressin osoittimina käytetään psyykkisiä ja fyysisiä oireita. Psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi tunne-elämän, kognitiivisten eli tiedollisten toimintojen ja käyttäytymisen häiriöt. Fyysisissä oireissa on kiinnitetty erityisesti huomiota kipuihin ja häiriöihin elimistön osissa, joihin autonomisen hermoston ja hormonijärjestelmän toiminnalliset muutokset vaikuttavat stressitilanteissa. (Kinnunen 1994, 225.)

Pahimmillaan pitkäaikainen tunneperäinen stressi voi aiheuttaa työuupumuksen. Tie työuupumukseen kulkee stressin kautta ja se näkyy henkisenä ja ruumiillisena uupumuksena, kielteisenä suhtautumisena asiakkaita kohtaan tai taipumuksena arvioida itseään ja omia taitojaan kielteisesti. (Kinnunen 1994, 226.)

Niin fyysinen kuin henkinenkin kuormitus johtavat häiriöihin, jotka vaikuttavat suoritusta heikentävästi. Kuormituksen seurauksia ovat muun muassa:

- oppimiskyvyn heikkeneminen
- luovuuden vähentyminen
- ahdistuminen
- unettomuus
- tunneperäiset häiriöt.

(Viitala 2009, 218.)

Työn luomien, niin henkisten kuin fyysisten haasteiden, sekä ihmisen voimavarojen suhdetta tulisi seurata aktiivisesti. Vaatimusten sekä voimavarojen tulisi olla tasapainossa, sillä epätasapaino rasittaa, uuvuttaa ja vähentää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön ja tuloksiin. Epätasapainoisen tilanteen pitkittyessä korjaavien toimenpiteiden teko on usein hyvin työlästä ja kallista. Ikääntyvillä epätasapaino näkyy eniten sairauspoissaoloina tai eläkkeelle vetäytymisenä. Heillä kun ei ole samanlaista halua vaihtaa tehtävää tai työpaikkaa kuin nuoremmilla. (Kiviranta 2010, 99–100.)

### 3.2.2 Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys

Vaikutusmahdollisuudet ovat yksi palkitsemisen muoto. Tätä palkitsemismuotoa pidetään erittäin tehokkaana ja vaikutuksiltaan merkittävänä palkitsemisen muotona. Vaikutusmahdollisuudet tarkoittavat sitä, missä määrin yksilöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön, työtahtiin, työmenetelmiin sekä muihin työhön liittyviin asioihin. (Hakonen, Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, 233.) Vaikuttaminen tarkoittaa siis sitä, saako työntekijä tehdä omia valintoja ja ratkaisuja työhönsä liittyen, vai tekeekö joku muu kaikki valinnat työntekijän puolesta (Kiviranta 2010, 80). Vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät myös osallistumismahdollisuudet, joilla puolestaan tarkoitetaan niitä prosesseja sekä keinoja, joiden avulla yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja siihen liittyviin asioihin (Hakonen ym. 2014, 233).

Tutkimuksissa on todettu, että osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat tuottavuuteen, lopputuloksen laatuun, työtyytyväisyyteen sekä sitoutumiseen. (Hakonen ym. 2014, 233). Työntekijöitä huomioimalla ja kuuntelemalla yritys pystyy kasvattamaan heidän sitoutumistaan sekä poistamaan tunnetta siitä, että joku muu hallitsee heidän työtään (Ulrich 2007, 185). Hallinnan tunteen puutos aiheuttaa työntekijöissä voimattomuuden, pätemättömyyden ja kyvyttömyyden tunteita, jotka taas heijastuvat suoraan työntekijän työsuoritukseen (Kiviranta 2010, 80).

Pelkästään työntekijöiden huomioiminen ja mukaan ottaminen, esimerkiksi päätöksentekoon, sitouttaa työntekijät paremmin lopulliseen päätökseen (Luukkala 2011, 185; Ulrich 2007, 185). Jos työntekijöitä ei kuunnella, he saattavat vaieta kokonaan. Ne, joilla on mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa, tulevat sen tekemään ja näin ollen kuuntelematta jättäminen on aiheuttanut haittaa koko yritykselle. (Ulrich 2007, 160.) Päättäntävaltaa jakamalla johto osoittaa luottamusta työntekijöitään kohtaan (Ulrich 2007, 172). Jos kokeneelle työntekijälle ei anneta valtaa sekä vastuuta oman työnsä tekemiseen, he saattavat ajatella ettei heidän ammattitaitoonsa luoteta (Kiviranta 2010, 61).

### 3.2.3 Työn mielekkyyden ja palkitsevuuden puute

Työtä pidetään yleensä mielekkäänä, kun se on työntekijän mielestä merkityksellistä, sopivan haastavaa ja kiinnostavaa, työntekijä ymmärtää oman roolinsa kokonaisuudessa ja saa tehdä yhteistyötä muiden ihmisten kanssa sekä kokee, että hän on arvostettu (Hakonen ym. 2014, 265). Jokaiselle työntekijälle tulee löytää tehtävä, joka vastaa yksilön arvoja sekä tarjoaa sopivan määrän haastetta. Mielekkään tehtävän löytäminen jokaiselle kuuluu esimiehen tehtäviin. Jotta esimies voi tämän tehtävänsä täyttää, hänen tulee huomioida se, että arvomaailma sekä työhön kohdistuvat odotukset muuttuvat iän myötä. (Ilmarinen ym. 2003, 171.)

Ikääntymisen tuoma suuri muutos on työntekijän yksilöllisyyden voimakas korostuminen. Tämä vaatii yksilöllisyyden arvostusta, sekä töiden yksilöllistä suunnittelua. (Ilmarinen ym. 2003, 172.) Yksilöllisten tavoitteiden sekä työntekijän kykyjen huomioiminen lisää palkitsevuuden kokemuksia työssä (Hakonen ym. 2014, 264).

Merkityksellinen työ antaa työntekijälle syyn tehdä parhaansa työssään joka päivä. Jos työ koetaan turhaksi tai merkityksettömäksi, voi työntekijän olla vaikeaa olla kokonaisvaltaisesti onnellinen. (Kurttila, Laane, Saukkola & Tranberg 2010, 38.) Turhautuminen ja työmotivaation lasku voivat olla seurausta siitä, että työntekijän vahvuudet eivät pääse työssä oikeuksiinsa. Työssä koetaan tylsyyttä ja liiallista rutinoitumista, eikä työnteko enää huvita työntekijää. Kiireiseen arkeen rutiinit voivat tuoda helpotusta, mutta motivaation ylläpito läpi työuran saattaa kärsiä, jos työntekijä toimii vain rutiinien varassa. (Hakanen 2011, 118–120.)

Ikääntyvillä työntekijöillä kokemusta on kertynyt työvuosien aikana paljon ja kun kokemusta on kattanut riittävästi, voi työntekijä pitää omaa osaamistaan rutiinina. Tämä aiheuttaa omanarvontuntemuksen laskua sekä vaatimattomuuden kokemuksia, jolloin työntekijä alkaa vähätellä omaa osaamistaan. Vähättely johtaa siihen, ettei työntekijä hakeudu uusiin haasteisiin, eikä osaaminen kehity. Tämän seurauksena työntekijä ei saa työstään onnistumisen ja itsensä ylittämisen kokemuksia. Jos nämä kokemukset puuttuvat, työtä ei pidetä enää mielekkäänä. (Kiviranta 2010, 102–104.)

Vääräntasoiset vaatimukset, sekä voimavarojen riittämättömyys saattavat myös vähentää onnistumisen kokemuksia työssä (Kiviranta 2010, 46). Oikeantasoiset vaatimukset eli haasteet merkitsevät sitä, että työntekijä selviytyy työstään ja työhön liittyvistä oppimis- ja kehittymishaasteista. Jos ikääntyvä työntekijä kokee, että vaatimukset ja voimavarat ovat keskenään epätasapainossa, hän saattaa hakeutua sairauslomalle tai ennenaikaiselle eläkkeelle (Kiviranta 2010, 99).

### 3.2.4 Muutoksiin väsyminen

Ihmisten voimavarat joutuvat yhä suuremmalle koetukselle työelämän jatkuvien muutosten takia. Lisäkuormaa työntekoon syntyy jatkuvasti nousevista tehokkuusvaatimuksista, jatkuvan oppimisen tarpeesta sekä joustoista. Työyhteisön kriisien syntymistä ja työilmapiirin kiristymistä lisää jatkuva kiire ja ihmisten erilainen paineensietokyky. Kiireestä johtuva levon puute johtaa pahimmillaan uupumukseen ja vakavaan ylikuormittumiseen. (Ilmarinen ym. 2003, 67.)

Muutoksissa mukana pysyminen voi olla vaikeaa ja tästä onkin tullut merkittävä työkyvyn uhka. Erityisesti jatkuvat muutokset voivat koetella ikääntyvien työntekijöiden voimavaroja sekä motivaatiota. (Lundell ym. 2011, 247.) Työntekijät, jotka lähestyvät eläkeikää, kokevat tärkeäksi sen, että he voisivat hoitaa työnsä kunnialla loppuun asti. Jatkuvat muutokset ja muutosten tuomat arvoristiriidat kuitenkin väsyttävät ikääntynyttä työntekijää, etenkin jos hän kokee, ettei voi enää selviytyä työstään ammattitilpeydellä. Epävarmuuden ja pelon tunteet estävät työntekijää näkemästä positiivisia asioita. Tällainen tilanne voi synnyttää tunteen, että ainoa kunniallinen keino selviytyä muutoksesta on jäädä eläkkeelle. (Lundell ym. 2011, 248–249.)

Työyhteisön jäsenten tulee muistaa, että muutos on lopulta väistämätöntä. Yhteiskunta muuttuu, työelämä muuttuu, ihmiset muuttuvat elämänvaiheidensa mukana ja työpaikat muuttuvat. Niin myönteinen kuin kielteinenkin muutos aiheuttaa kuormitusta sillä se lisää usein hetkellistä kiirettä sekä stressin määrää. (Luukkala 2011, 176.)

Muutostilanne voi aiheuttaa työntekijöissä neljää tunnetilaa, jotka ovat: pelko, viha, suru ja ilo. Piilossa olevat tunteet ovat pelko sekä suru, näkyvissä taas ovat ilo ja vi-

ha. Pelon tunteet muutostilanteissa pysyvät helposti piilossa muilta. Ajatukset käsitellään oman pään sisällä, koska ihmiset usein häpeävät pelon tunteitaan. Pelko muutostilanteessa liittyy siihen, että työntekijä ei usko kykyynsä selviytyä muutoksesta. Vihan tunteilla on usein itsetuntoamme vahvistava efekti. Ihminen, joka tuntee vihaa uskaltaa ottaa asioihin kantaa. Suotavaa olisi, että kommunikointi pysyisi silti asiallisena. Muutoksen aiheuttaessa kiukkua työntekijä uskoo selviävänsä, mutta harmittelee sitä, että työnteko saattaa jollakin osa-alueella muuttua. Vaikka muutos olisi myönteinenkin, saattaa työntekijät silti tuntea surua. Suru johtuu siitä, että jokin asia muuttuu ehkä jopa lopullisesti ja tämä lopullisuuden ajatus saa ihmisen tuntemaan surua. Työntekijä, joka kokee muutostilanteessa surua, ei vastusta muttei myöskään ole innostunut muutoksesta. Myönteinen suhtautuminen tulevaan muutokseen saa aikaan ilon tunteita. (Luukkala 2011, 181–182.)

On hyvä muistaa, että kokeneita työntekijöitä on vaikeaa saada mukaan muutoksiin positiivisella asenteella. Jos heidät halutaan mukaan muutoksiin ja halutaan varmistua siitä, ettei turhaa vastarintaa synny, on heidät otettava mukaan muutosprosessiin. Heidän kanssaan tulee keskustella sekä oikeasti kuunnella heidän mielipiteitään, koska ne perustuvat pitkään kokemukseen. (Ilmarinen ym. 2003, 175.)

### 3.2.5 Heikko työn hallinta

Ikääntyneiden koulutustaso on usein heikko. Tähän ei välttämättä edes kiinnitetä huomiota, vaikka työnantajan tulisi varmistua osaamisen riittävyydestä. (Viitala 2009, 240.) Työn kokonaisvaltainen hallinta perustuu sopivaan peruskoulutukseen, sopivaan työhön, työssä oppimiseen ja jatkuvaan kouluttautumiseen (Juuti & Vuorela 2002, 32–33). Ammattitaidon ja koulutuksen riittävyys ja kerryttäminen vahvistaa ihmisen itsetuntoa. Itsetunnon vahvuus taas auttaa työntekijää viihtymään paremmin sekä pidempään työelämässä. (Levonen 2005, 101.)

Jotta omassa tehtävässään voi onnistua ja kehittyä, työntekijällä on oltava hallussaan riittävästi osaamista. Oppiminen, pätevyyden sekä tarpeellisuuden tunteet ovat asioita, joita ihmiset odottavat työviihtyvyydestä tutkimusten mukaan työltään. Jatkuvat muutokset horjuttavat pätevyyden kokemuksia myös kokeneiden joukossa. Ennen on voi-

tu luottaa siihen, että kokemus auttaa selviytymisessä, mutta nykyään työntekijöiden on jatkuvasti opeteltava uutta. (Viitala 2009, 178.)

Kokeneiden työntekijöiden osaaminen on karttunut pikku hiljaa. He tietävät ja osaavat paljon, mutta haaste on se, ettei heidän osaamisensa ole välttämättä helposti havaittavissa. Kokeneet eivät välttämättä itsekään osaa tunnistaa omia vahvuuksia ja osaamista. Kokemuksen myötä syntynyt osaaminen on itsestään selvää ja sen arvoa ei ole helppoa tunnistaa. Tämän takia kokeneiden usko ja luottamus omiin kykyihin voi olla alle todellisten kykyjen; he eivät itse tiedosta omaa osaamistaan. (Kiviranta 2010, 28–29.)

Osaava työntekijä omaa hallinnan tunteen, hän ei kuluta aikaa, sekä energiaansa jännittääkseen sitä, voiko hän selviytyä tehtävästään (Luukkala 2011, 31; Viitala 2009, 212). Osaamisen puute voi useasti olla väsymyksen ja turhautumisen taustalla. Kun osaaminen on puutteellista, työn teko kangertelee ja onnistuminen on epävarmaa. Tämä vähentää työn iloa ja motivaatiota. (Viitala 2009, 234.) ”En osaa” ja ”olen riittämätön” ajatukset saavat ihmisen tuntemaan itsensä surulliseksi, samalla myös vihaiseksi. Selviytymättömyys aiheuttaa pettymystä ja turhautumia (Kiviranta 2010, 27; Levonen 2005, 83–84). Jatkuva sekä ajoittainen selviytymättömyyden tunne aiheuttaa vastustuskyvyn heikkenemistä, stressiä ja fyysiset ja psyykkiset vaivat voivat lisääntyä. Selviytymättömyys aiheuttaa myös sen, ettei työntekijä enää edes yritä tarttua haasteisiin. (Kiviranta 2010, 27.)

### 3.3 Johtaminen

Ikääntyviä ajavat pois työelämästä heitä syrjivät käytännöt sekä yleisesti johtamiseen liittyvät epäkohdat. Kokemus siitä, että omaa työpanosta sekä osaamista arvostetaan, on ikääntyvälle tärkeää. Myös esimiehen kannustavalla suhtautumisella ikääntyvän työssä jatkamiseen on merkitystä. Juuri esimiehen toimintatavoilla on havaittu olevan merkittävä rooli ikääntyvien työurien pidentämisen edistämisessä. (Lundell ym. 2011, 268–271.)

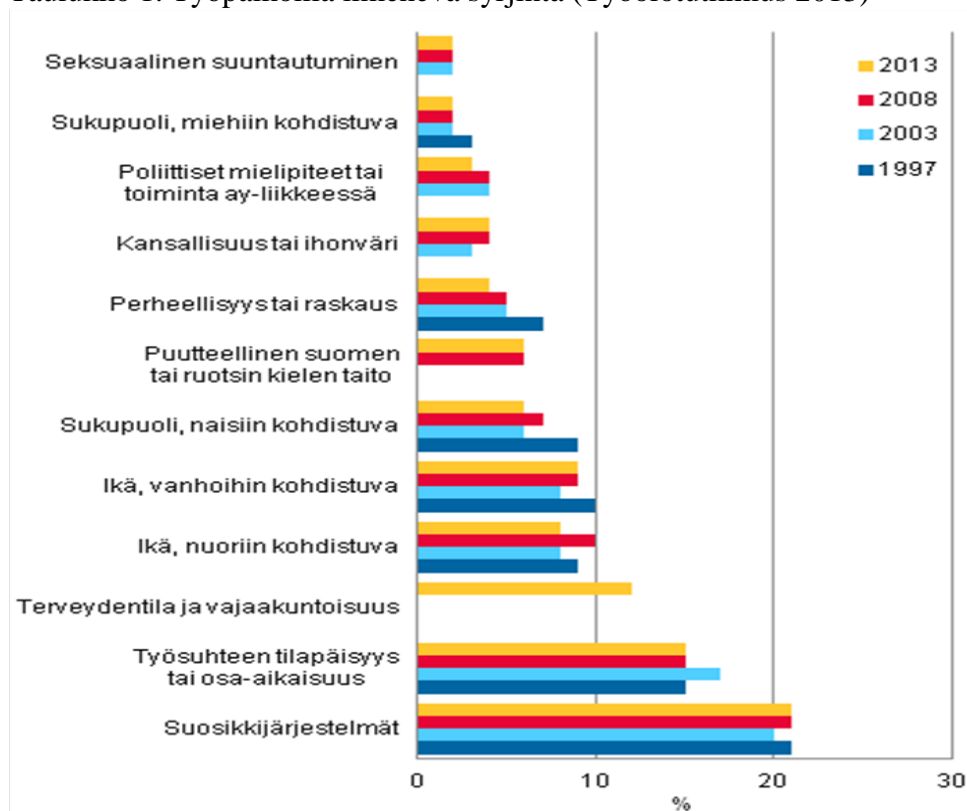


### 3.3.1 Ikäsyryntä

Lainsäädännön mukaan työnantajan tulisi kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti eikä työntekijää saa syrjiä esimerkiksi iän perusteella. Ikään perustuvaa syrjintää esiintyy muun muassa työhönotossa, koulutuksiin pääsemisessä, uralla etenemisessä sekä ikääntyvien arvostuksessa. (Ilmarinen ym. 2003, 108–109.) Ikäsyryntä on ihmisen ikään perustuvaa ennakkoluuloista sekä eriarvostavaa kohtelua. Ikäsyryntään liittyy myös käsite ageismi, joka ilmenee esimerkiksi kielteisyytenä puhuttaessa ikääntyvistä ja käytäntöinä, jotka syrjivät ikääntyviä. (Lundell ym. 2011, 40.)

Alla olevassa taulukossa on tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen tulokset työpaikoilla ilmenevästä syrjinnästä. Vertailutietoina taulukossa näkyy myös vuosien 1997, 2003 sekä 2008 tulokset. (Työolotutkimus 2013.)

Taulukko 1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä (Työolotutkimus 2013)



Taulukosta selviää, että vanhoihin kohdistuva ikäsyryntä on viidenneksi yleisin syrjinnän muoto työpaikoilla Suomessa. Palkansaajista 9 % on havainnut työpaikallaan

ikäsyrrjintää, joka kohdistuu juuri ikääntyviin työntekijöihin. Ikään liittyvä syrjintä on yleisempää kuin sukupuoleen liittyvä syrjintä. (Työolotutkimus 2013.)

Ikääntyviä syrjivät niin esimiehet kuin työntekijätkin (Ilmarinen ym. 2003, 110). Jos työyhteisössä esiintyy kielteisiä asenteita, syntyy helposti jännitteitä, jotka puolestaan heikentävät eri-ikäisten yhteistyötä. Erityisen haitallista on, jos johdon ja esimiesten keskuudessa esiintyy kielteisiä ikäasenteita, koska ne heikentävät eri-ikäisten voimavarojen hyödyntämistä. (Lundell ym. 2011, 43.) Muiden ihmisten asenteet sekä ajattelumallit, omien lisäksi, vaikuttavat siihen, miten ikä koetaan. Ikääntyvistä työntekijöistä voidaan ajatella niin, että he eivät halua muuttua tai kehittyä. (Kiviranta 2010, 16–17.) Yhteiskunnassa vallitsevat arvot näkyvät myös ikä-asenteissa. Länsimaissa arvostetaan nuoruutta. Sitä ihannoidaan ja sitä palvotaan. Tämä johtaa siihen, että iän tuomat muutokset nähdään kielteisenä. (Lundell ym. 2011, 36; Kiviranta 2010, 16.)

Kielteiset asenteet työyhteisössä siis vahvistavat ikääntyvän kielteistä asennetta itseään ja omia mahdollisuuksiaan sekä voimavarojaan kohtaan. Kielteisillä ikäasenteilla on todettu olevan yhteys terveyteen sekä eliniän pituuteen. Laboratoriotutkimuksissa on havaittu, että kielteiset asenteet ikääntymisestä ovat aiheuttaneet stressireaktioita ikääntyville. Nämä reaktiot näkyvät muun muassa verenpaineen ja sykkeen nousemisessa. Jos ikä-asenteet olisivat myönteisiä, ne saattaisivat pidentää elinikää jopa seitsemällä vuodella. Lisäksi kielteiset asenteet heikentävät suoriutumista esimerkiksi muistitehtävissä ja kävelynopeudessa. (Lundell ym. 2011, 42.) Kielteiset ikä-asenteet heikentävät työntekijän sitoutumista yritykseen ja lisäävät eriarvoisuuden ja riittämättömyyden kokemuksia (Kiviranta 2010, 51).

Ikääntymiseen ja ikääntyneisiin liittyvien negatiivisten asenteiden taustalla voi olla esimerkiksi pelko omasta ikääntymisestä tai kuolemasta. Ikääntymisen tuomia muutoksia voi olla vaikeaakin hyväksyä ja tämä taas saattaa osaltaan johtaa siihen, että ikääntyneitä syrjitään. (Lundell ym. 2011, 35.)

### 3.3.2 Arvostuksen puute

Arvostus on viesti siitä, että kaikki ovat työpaikalla yhtä tärkeitä. Se näkyy esimerkiksi kohteliaana ja ystävällisenä, vähintään asiallisena tapana toimia sekä kommunikoida (Hakonen ym. 2014, 245.) Arvostuksen tunne lähtee siitä, että ihminen kokee, että hänestä ollaan kiinnostuneita, hänestä välitetään ja häntä huomioidaan. Tärkeää on, että esimies tuntee alaisensa sillä muuten hän ei voi antaa heille arvostusta. (Kiviranta 2010, 67.) Myös esimies odottaa vastaavasti saavansa alaisiltaan arvostusta. Arvostusta tulisikin saada kaikilta työkavereilta. (Hakonen ym. 2014, 245.)

Arvostuksen kokemuksiin vaikuttavat tunteet oikeudenmukaisuudesta. Työpaikan epäoikeudenmukaiset menettelytavat synnyttävät kokemuksia arvostuksen puutteesta, jotka voivat aiheuttaa kuormittumista, sairauspoissaoloja sekä halua vaihtaa työpaikkaa. (Hakonen ym. 2014, 247.) Oikeudenmukaisuus ilmenee työpaikalla tasarvoisena kohteluna. Kaikki voivat tuoda näkemyksensä esille ja jokaista kuunnellaan (Hakonen 2011, 57).

Arvostuksen puute ikääntyvien kohdalla näkyy monesti niin työvälineissä kuin työympäristössäkin. Työpaikoilla ei luoteta siihen, että ikääntyvät oppivat käyttämään uusia laitteita, joten ne hankitaan ensimmäisenä nuoremmille. Tällainen harhaluulo siitä, että ikääntyvät eivät opi uusia asioita, on suora osoitus arvostuksen puutteesta. Ikääntyvillä on paljon kokemusta sekä hiljaista tietoa. Tätä tietoa ei kuitenkaan välttämättä arvosteta niin paljon kuin pitäisi. (Ilmarinen ym. 2003, 110.) Arvostuksen puute näkyy myös ikääntyvien ohittamisena urasuunnitelmissa. He eivät pääse haluamiinsa tehtäviin, heidän työpanokselleen ei anneta arvoa, eikä heidän työnsä tuloksiin kiinnitetä riittävästi huomiota. Nämä kokemukset aiheuttavat halukkuutta poistua työelämästä eläkkeelle ja lisäävät sairauspoissaolojen määrää. (Kiviranta 2010, 70–71.)

Ihmiset, jotka eivät koe arvostusta, voivat huonommin, toimivat tehottomammin, ovat epätietoisia ja kokevat epäoikeudenmukaisuutta työpaikalla (Hakonen ym. 2014, 243–244). He haluavat poistua työelämästä ennenaikaiselle eläkkeelle. Työpaikoilla tulee muistaa se, että kaikki ihmiset, iästään riippumatta, työskentelevät

parhaiten ja motivoituneimmin, kun heitä kohdellaan arvostavasti sekä inhimillisesti. (Kiviranta 2010, 63; Kiviranta 2010, 66.)

### 3.4 Työsuhteen epävarmuus

Työelämässä on lisääntynyt merkittävästi epävarmuus sekä jatkumattomuus ja työsuhteet ovat muuttumassa epätyypillisiksi. Työntekijöiltä odotetaan lyhytaikaista sitoutumista, suurta liikkuvuutta työn perässä, määräaikaista työsuhteita, osa-aikatyötä sekä esimerkiksi lyhennettyä työviikkoa. (Ilmarinen ym. 2003, 89.) Epävarmuutta ja jatkumattomuutta on aiheuttanut kasvava epävakaus talouden ja työmarkkinoiden saralla. Vielä 20 vuotta sitten elämänmittainen ura oli normaali asia mutta tilanne on alkanut muuttua voimakkaasti jo 1990-luvun alusta lähtien. Monille tällainen työn epävarmuus aiheuttaa ahdistusta. (Viitala 2009, 223.)

Ahdistus työn epävarmuudesta kasvaa sellaisten ihmisten keskuudessa, joilla on työpaikan suhteen vähän vaihtoehtoja. (Viitala 2009, 224). Loppu-uralla olevilla vaihtoehtoja ei ole paljon. Yli 50-vuotiaiden on vaikeaa työllistyä uudelleen ja vielä vaikeampaa työllistyminen on, jos työttömäksi jäävä on lähellä 60 ikävuotta. (Rapo 2013.) Kokeneiden, ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-arvoa pidetään huonona. Silti kokemuksellista tietoa arvostetaan suuresti nykyteorioissa. Suhtautuminen ikääntymiseen ja ikääntyviin työntekijöinä on siis ristiriitaista. (Ilmarinen ym. 2003, 111.)

Ikääntyvät arvostavat turvallista työsuhdetta, koska he tiedostavat itse sen, että heidän on vaikeaa työllistyä työuransa loppupuolella. Kun ikääntyvät työntekijät kokevat työsuhteensa turvalliseksi, voidaan heidän työssä jaksamistaan sekä työkykyään parantaa ja ylläpitää, sillä työsuhteen epävarmuuden on todettu olevan yhteydessä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Epävarmuuden on todettu aiheuttavan muun muassa ahdistusta, syyllisyyttä, masentuneisuutta sekä unihäiriöitä. Se saattaa myös kasvattaa väsymystä työhön ja pitkän ajan jälkeen lisätä sairauspoissaolojen määrää. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 144–146.)

Turvattomuuden ja uhan kokemukset liittyvät myös siihen, että ihmiset pelkäävät hyvien ja heille tärkeiden asioiden muuttuvan. Jos voimakkaasti yleistetään, voidaan

väittää, että vanhempien ihmisten keskuudessa korostuu säilyttämisen ja muiden huomioimisen arvot. (Ilmarinen ym. 2003, 112.)

Työttömyysuhan alla ovatkin nykyään ikääntyvät työntekijät nuorien sijaan. Työnantajien ja työntekijöiden keskinäisiin sopimuksiin on hyödynnetty laajasti eläkeputkea. Se mahdollistaa työnantajien saneeraus- ja organisaatiomuutossuunnitelmat. Samalla se tarjoaa ikääntyvälle turvallisen tilanteen ja pelko työssä jatkamisesta häviää. (Ilmarinen ym. 2003, 111.)

### 3.5 Työn ja muun elämän tasapaino

Työ ja perhe ovat molemmat tärkeitä osa-alueita ihmisen elämässä mutta samalla ne ovat myös hyvinvoinnin osatekijöitä. Työ tarjoaa ihmiselle toimeentulon mutta myös sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Perhe-elämän ydin eli tunnesuhteet sekä kotona tehtävä hoivatyö ylläpitävät ihmisen hyvinvointia. Niin työ kuin perhekin kuluttavat aikaa ja fyysisiä sekä henkisiä voimavaroja. Yksilön ajankäyttöön ja voimavaroihin voidaan vaikuttaa työoloilla, työn järjestämisen tavoilla sekä työajoilla. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 155.)

Perhe-elämää ja työtä pidetäänkin monesti yhteen sovittamattomina, koska ne siis kilpailevat ihmisen ajasta sekä voimavaroista. Työ voi joko kuluttaa ihmisen voimavaroja siten, että työn aiheuttamat huolet ja kuormitukset siirtyvät kuormittamaan kotioloja tai se voi toimia voimavarana, joka tuo sisältöä ihmisen elämään sekä mahdollisuuksia oppia ja kasvaa kaikilla elämäalueilla. (Hakanen 2011, 128.) Työn kuormittaessa liikaa pitkäkestoisesti elämänlaatu ja ennen pitkää myös ihmisen työkyky alkavat kärsiä. Huolestuttavaksi tilanteen tekee se, jos sekä työ että muu elämä kuluttavat voimavaroja liikaa. Tällöin seurauksena voi olla voimavarojen loppuminen ja työn- sekä elämän ilon katoaminen. (Lundell ym. 2011, 59.)

Työnteko voi haitata vapaa-aikaa, koska työntekijä tekee liikaa töitä. Työntekijä saattaa rakastaa työtään niin paljon, että näännyttää sillä itsensä. Onnistumisen tunteet lisäävät työntekoa mutta pidemmällä aikavälillä epäonnistumisiakin tulee. Työntekijä ei välttämättä aina itse kuitenkaan ole liiallisen työnteon takana. Joskus työnteko voi

olla pakotettua. Työnantaja saattaa uhata työn menettämisellä ja tämä taas harvoin tuottaa tyydytyksen tunteita työntekijälle. Osa työntekijöistä saattaa myös tehdä lii-  
kaa töitä, koska kuvittelee, että sitä vaaditaan. He kokevat tällöin, etteivät tee riittä-  
västi ja yrittävät täyttää kuvittelemansa vaatimukset. (Nevalainen 2007, 13–14.)

Työnteko voi myös muodostua haastavaksi esimerkiksi silloin, kun työntekijä joutuu  
huolehtimaan omista vanhemmistaan, puolisostaan tai jostain muusta henkilöstä, jo-  
ka ei selviä arjesta ilman apua. Tällaisia hoivatehtäviä ei ole huomioitu lakisääteisillä  
oikeuksilla, esimerkiksi työstä poissaolon oikeudella, niin kuin esimerkiksi pienten  
lasten kohdalla. Työnteko ja hoivatyö yhdessä voivat aiheuttaa suurtakin kuormitus-  
ta, jonka on havaittu aiheuttavan lisää sairauspoissaoloja. Työntekijän hoivavastuu  
erityisesti työuran lopussa voi lisätä työntekijän halukkuutta siirtyä eläkkeelle. He  
saavat tällä tavalla vapautettua aikaa hoivatehtävän suorittamiseen. (Forma 2004,  
116.) Väestön ikääntyminen ja vanhuksien määrän kasvu aiheuttaa sen, että julkinen  
palvelujärjestelmä ei kykene kattamaan palvelujen tarpeen kasvua. Tällöin perheen ja  
lähiverkostojen tuki muodostuu entistä tärkeämmäksi ja tarvitaan joustavia järjestely-  
jä työn ja muun elämän välille. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](http://www.ttl.fi) 2015.)

On hyvin tärkeää huolehtia, että vapaa-aikaa jää riittävästi sillä vapaa-aika mahdol-  
listaa riittävän levon, harrastuksissa käymisen sekä itsestä huolehtimisen. Etenkin  
ikäntyvien palautumiseen rasituksista tulisi kiinnittää huomiota, sillä heillä palau-  
tuminen kestää kauemmin kuin nuoremmilla ihmisillä. (Lundell ym. 2011, 62.) Työn  
sekä muun elämän yhteensovittamisen aiheuttamia ongelmia voivat olla esimerkiksi  
heikentynyt hyvinvointi, lisääntyneet terveysongelmat, psyykkinen kuormitus, uu-  
pumus sekä viimeisenä lisääntyneet sairauspoissaolot (Työterveyslaitoksen [www-sivut](http://www.ttl.fi) 2015).

## 4 CASE-YRITYS

### 4.1 Sataservice-konserni

Sataservice-konserni koostuu emoyhtiöstä ja neljästä tytäryhtiöstä. Emoyhtiö on Sataservice Group Oy ja tytäryhtiöt ovat: Sataservice Oy, Sataservice Food Oy, Kolmi-koneistus Oy sekä Rauman Sähkökonehuolto Oy. Sataservice-konsernin kasvutarina on lähtenyt liikkeelle vuonna 2003, jolloin Sami Yski ja Tuomas Kaitila perustivat Sataservice Oy:n. Kesällä 2014 pääomasijoitusyhtiö Vaaka Partners osti enemmistö-osuuden Sataservice-konsernista. Emoyhtiön nimi muuttui tuolloin Sataservice Group Oy:ksi. (Sataservicen www-sivut 2015.)

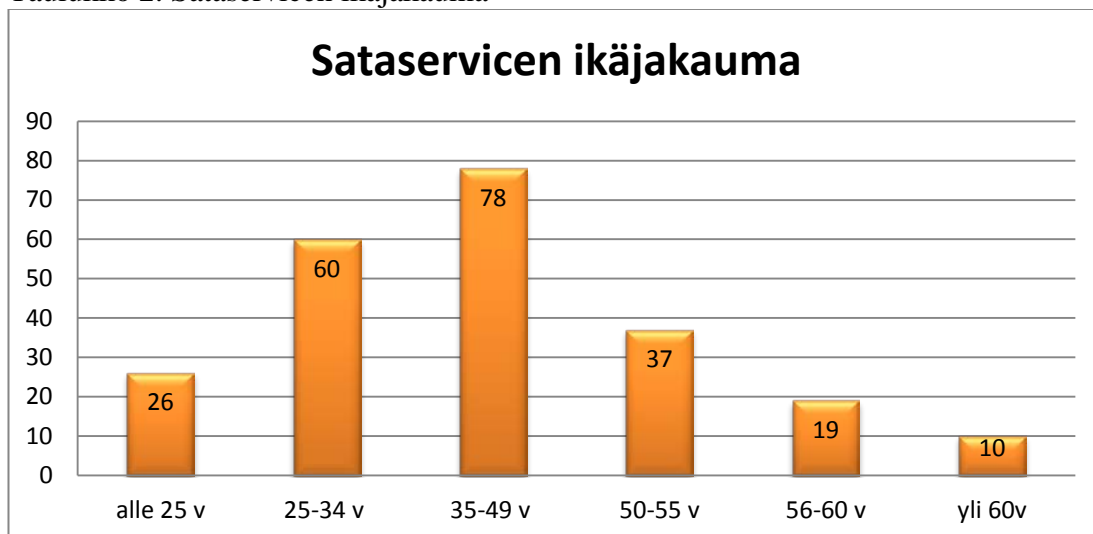
Sataservice tarjoaa teollisuudelle kunnossapitopalveluita, laitteiden modernisointeja, sähkökonehuoltoa ja koneistusta. Yritys on keskittynyt elintarvike- ja teknologisteollisuuden kunnossapitosopimuksiin. Yrityksen pääkonttori sijaitsee Raumalla, Isometsäntiellä. Isometsäntien pääkonttori on valmistunut 2011. Sitä ennen pääkonttori sijaitsi telakan läheisyydessä Suojantiellä. Yrityksen toimipisteet sijaitsevat Raumalla, Porissa, Eurajoella, Eurassa, Turussa, Kauttualla, Tuusulassa ja Sipoossa. Sataservicen liikevaihto oli vuonna 2013 29 miljoonaa euroa ja yritys työllistää yli 200 henkilöä. (Sataservicen www-sivut 2015.)

### 4.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne on koostettu 2015 alkuvuonna yrityksessä kirjoilla olleiden työntekijöiden tiedoilla. Tiedot on saatu yrityksen palkkahallinnolta.

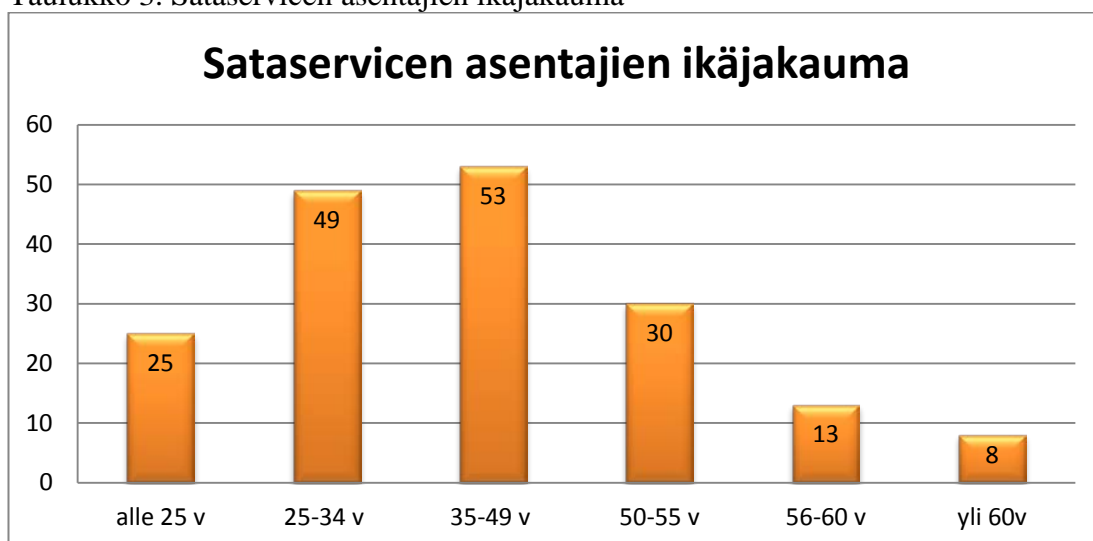
Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 2 on esitetty Sataservicen ikäjakauma pylväsdiagrammeina. Taulukosta 2 käy ilmi, että yrityksen suurin ikäryhmä on 35–49-vuotiaat. Yrityksen keski-ikä on 40 vuotta. Nuorin työntekijä yrityksessä on 17 vuotta ja vanhin 64 vuotta. Tässä taulukossa on mukana kaikki 229 työntekijää. Seuraavassa taulukossa 3 ei ole mukana yrityksen esimiehiä sekä toimihenkilöitä, vaan taulukossa on pelkästään asentajat.

Taulukko 2. Sataservicen ikäjakauma



Taulukossa 3 on esitetty Sataservicen asentajien ikäjakauma. Suurin osa asentajista kuuluu ikäluokkaan 35–49-vuotta, toiseksi isoin ryhmä on 25–34-vuotiaat. Asentajia on yhteensä 178 ja heistä yli 50-vuotiaita on 51. Tämä ryhmä on tutkimukseni kohde.

Taulukko 3. Sataservicen asentajien ikäjakauma





## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

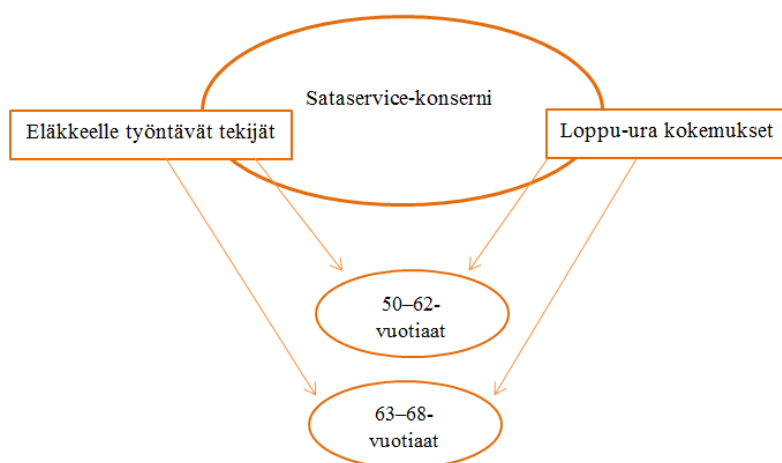
### 5.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä loppu-uraan ja eläkkeelle työntäviin tekijöihin, jotta voidaan selvittää organisaatiossa esiintyviä eläkkeelle työntäviä tekijöitä sekä ikääntyvien työntekijöiden loppu-ura kokemuksia. Tutkimuksen tavoitteena on erityisesti selvittää, mitä eläkkeelle työntäviä tekijöitä esiintyy kohdeorganisaation loppu-uralla olevien työntekijöiden keskuudessa.

Tutkimuksellani pyrin löytämään vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten eläkeikää lähestyvät työntekijät kokevat työuransa loppuvaiheet?
  - a. Millaisia mahdollisia eroja on eläkeikäisten (63v–68v) ja nuorempien (50v–62v) kokemuksissa?
2. Mitkä ovat keskeiset eläkkeelle työntävät tekijät kohdeorganisaatiossa?
  - a. Miten ikävaihe vaikuttaa vastauksiin?

### 5.2 Teoreettinen viitekehys



Kuvio 3. Teoreettinen viitekehys (Itse laadittu 2015.)

Teoreettinen viitekehys on itse kehittänyt. Työni teoriaosuudessa käsitelin eläkkeelle työntäviä tekijöitä sekä loppu-uraa. Tutkimusosassani pyrin löytämään Sa-

taservice-konsernissa esiintyviä eläkkeelle työntäviä tekijöitä, sekä loppu-urakokemuksia.

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimusote ja aineiston keruu

Tutkimusote voi olla kvantitatiivinen (määrällinen) tai kvalitatiivinen (laadullinen). Tutkimusotteen valintaan vaikuttaa tutkimusongelma sekä tutkimuksen tarkoitus. Joskus voidaan yhdistää nämä kaksi tutkimusotetta, jolloin ne täydentävät toinen toisiaan. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Se vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko, kuinka usein. Tämä tutkimusote vaatii riittävän suuren ja edustavan otoksen. Aineiston keruu tapahtuu useimmiten standardoiduilla kyselylomakkeilla, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla kuvataan ilmiö numeerisen tiedon pohjalta. Sen avulla saadaan kuvattua olemassa oleva tilanne mutta asioiden syitä ei pystytä selvittämään riittävästi. (Heikkilä 2008, 16–17.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan ymmärtää tutkimuskohdetta ja selittää sen käyttäytymisen sekä päätösten syitä. Se vastaa kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Tutkittavia ei ole paljon ja heidät valitaan tarkoin ja harkitusti. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään vähemmän strukturoidusti kuin kvalitatiivisen. Aineiston keruutapoja voivat olla esimerkiksi lomakehaastattelut, teemahaastattelut sekä ryhmäkeskustelut. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään ilmiötä niin sanotun pehmeän tiedon pohjalta. Tämä tutkimusote sopii hyvin esimerkiksi toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsintään sekä sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. (Heikkilä 2008, 16–17.)

Tutkimukseni on kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen sekoitus. Kyselylomakkeessani on kysymyksiä, joihin on annettu valmis vastausvaihtoehto. Tämän lisäksi käytin lomakkeessani avoimia kysymyksiä, mikä on taas enemmän kvalitatiivisen tutkimuksen tunnusmerkki. Tutkimukseni pyrkii selvittämään laajasti, mikä ajaa työntekijöitä

eläkkeelle. Pyrin kuitenkin saamaan tarkempaa tietoa ja perusteluja vastauksille, joten valitsin tutkimusotteekseni kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen sekoituksen.

Kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu eli kaikilta vastaajilta kysytään samat kysymykset täysin samassa järjestyksessä. Kyselylomaketta käytetään aineiston keruussa, kun havaintoyksikkönä on henkilö ja esimerkiksi häntä koskevat asiat, kuten mielipiteet, asenteet tai käyttäytyminen. Ongelmaksi saattaa muodostua se, että vastauslomakkeet saattavat palautua hitaasti tutkijalle. (Vilka 2007, 28.) Valitsin kyselyn aineiston keräämisen tavaksi, koska se soveltuu hyvin tilanteeseen, jossa tutkittavia on paljon ja he eivät ole samalla paikkakunnalla vaan hajallaan. Kysely soveltui myös sen takia, että sitä käytetään henkilökohtaisten asioiden selvittämiseen.

Kyselylomakkeet toimitettiin vastaajille sekä postilla että jakamalla. Kyselylomake ja saatekirje laitettiin kirjekuoreen, johon vastaaja pystyi sulkemaan oman vastauksensa. Kyselylomake jaettiin Rauman alueella yksiköiden esimiehille, jotka jakoivat ne taas niille työntekijöille, joiden kuului kyselyyn vastata. Työntekijät palauttivat kuoret suljettuina esimiehille, jotka taas palauttivat ne työpisteelleni pääkonttoriin 24.4.2015 mennessä. Postitse kyselylomakkeet menivät Raision alueelle, Helsingin alueelle ja Euran yksikköön. Esimies jakoi kyselylomakkeet vastaajille ja vastaajat palauttivat kyselyt suljetussa kuoressa esimiehelleen. Esimies laittoi kyselylomakkeet valmiiksi maksettuun kuoreen ja lähetti ne minulle takaisin viimeistään 24.4.2015.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. Validiteetin arvioinnissa kohteena ovat muun muassa: miten onnistuneesti teoreettiset käsitteet on konkretisoitu arkikielelle, miten kysymysten sekä vastausvaihtoehtojen muotoilu on onnistunut, valitun asteikon onnistuminen sekä se, mitä epätarkkuuksia mittariin mahdollisesti sisältyy. (Vilka 2007, 150.)

Mielestäni tutkimukseni käsitteet olivat onnistuneesti konkretisoitu arkikielelle ja kaikki ymmärsivät kysymyksessä kysytyt asiat oikein. Kysymysten ja vastausvaihto-

ehtojen muotoilu tarkistettiin ja parannettiin sen jälkeen, kun ensimmäinen versio kyselylomakkeesta oli valmis. Mielestäni mittariin ei liittynyt suurempia epätarkkuuksia.

Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen tulosten pysyvyyttä, kuinka hyvin tutkimus on toistettavissa. Jos tutkimus tehdään uudelleen ja tutkimustulokset pysyvät samana tutkijasta riippumatta, tutkimusta voidaan pitää luotettavana ja tarkkana. Reliaabeliuuden arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, miten hyvin otos edustaa perusjoukkoa, millainen oli vastausprosentti, miten huolellisesti muuttujia koskevat tiedot on syötetty ja siihen, millaisia mittausvirheitä tutkimukseen sisältyy. (Vilka 2007, 149–150.)

Tutkimukseni otos edustaa mielestäni hyvin perusjoukkoa, vastaajiksi valittiin kaikki organisaation asentajat, jotka ovat yli 50-vuotiaita. Otokoko ei ollut hirveän suuri mutta vastausprosentiksi muodostui silti 59. Mielestäni kyselylomakkeeni mittasi tutkittavia asioita kattavasti ja hyvin. Aineiston keräämisen menetelmäksi kysely oli varmasti sopivin. Selvitin henkilökohtaisia asioita, jotka on helpompi kirjoittaa paperille kuin sanoa esimerkiksi haastattelussa. Kuitenkin kyselylomakkeen laajuus varmistaa laajan tiedon saannin eri osa-alueilta.

Vastausprosentti olisi voinut olla hieman isompi, sillä Helsingin alueella sijaitsevan yksikköme vastaajat jättivät kaikki vastaamatta. Tänne yksikköön kyselyitä lähti 13. En osaa sanoa miksi nämä työntekijät jättivät vastaamatta, oliko työtilanne liian kiireinen vai unohtuivatko ne vain postin sekaan. Yksikössä on yhteensä 40 työntekijää, joten 30 % työntekijöistä kuului valitsemaani perusjoukkoon. Olisi ollut mielenkiintoista tietää miten täällä alueella koetaan ikääntyminen ja loppu-ura.

Tutkimukseni mielestäni mittasi sitä, mitä oli tarkoituskin. Tutkimusongelma oli määritelty tarpeeksi selkeästi ja täsmällisesti. Tutkimuksen tulokset olisivat luultavasti samanlaisia, jos tutkimus tehtäisiin uudelleen. Toki ihmisten mielipiteet asioihin voivat muuttua mutta muuten tutkimus antaisi varmasti samankaltaiset tulokset.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Seuraavaksi käyn läpi tutkimustuloksia. Etenen kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä aloittaen taustatiedoista. Osio etenee myös mukaillen teoriaa, sillä tein kyselylomakkeen mukailemaan teoriani etenemistä.

### Taustatiedot

Opinnäytetyöni kyselylomakkeet lähtivät 46:lle Sataservice konsernin työntekijälle, jotka olivat iältään yli 50-vuotiaita. Kaikki vastaajat olivat samasta työntekijäryhmästä eli asentajia. Kaikki vastaajat olivat miehiä. Vaikka yrityksessä on naistyöntekijöitä, ei heistä yksikään osunut ikärajaukseen. Kyselylomakkeet palautuivat määräkseen mennessä ja niitä tuli takaisin yhteensä 27. Jolloin vastausprosentti oli 59, vastaamatta jätti 41 %. Alla olevassa kuviossa 4 on esitetty, miten vastausprosentti jakautui yrityksittäin.

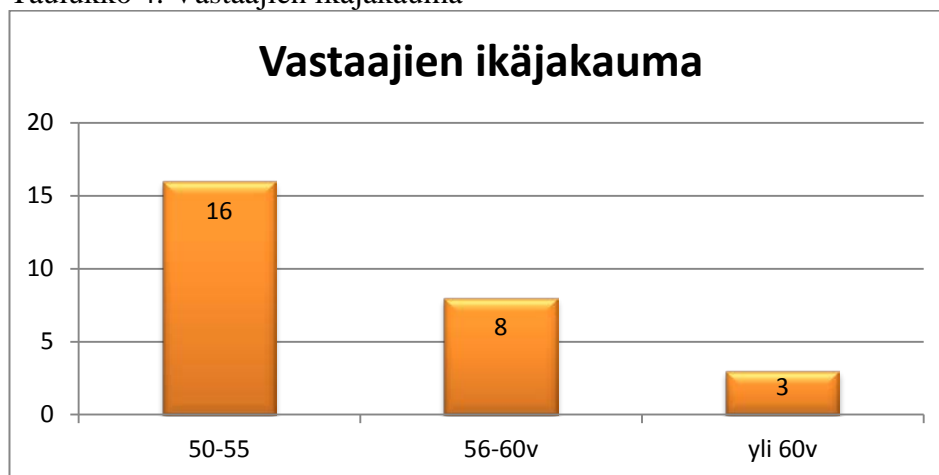
Kuvio 4. Vastausprosentit yrityksittäin



Kolmikoneistus Oy oli ainut yritys, jossa kaikki kyselyn saaneet viisi työntekijää vastasivat kyselyyn. Sataservice Oy:n kohdalla kyselyitä lähti 13 työntekijälle ja takaisin niitä tuli 10. Sataservice Food Oy:n kohdalla kyselyitä lähti 27 ja takaisin tuli 12. Rauman Sähkökonehuolto Oy:ssä ei ollut kuin yksi työntekijä, joka sopi rajaamaani työntekijäryhmään ja hän jätti vastaamatta kyselyyn.

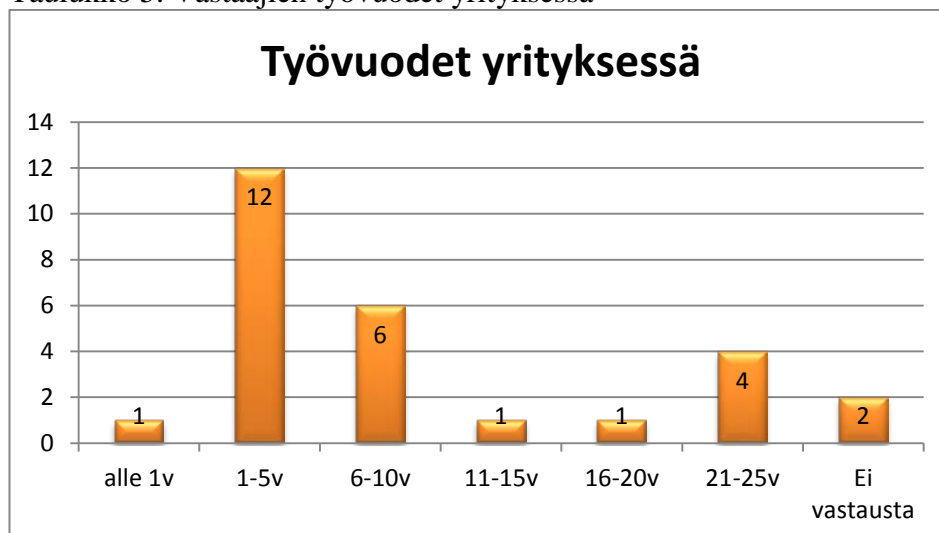
Vastaajat olivat kaikki rajaukseni mukaan yli 50-vuotiaita. Alla olevassa taulukossa 4 on esitetty vastaajien ikäjakauma.

Taulukko 4. Vastaajien ikäjakauma



Taulukosta 4 näkyy, että yli 60-vuotiaita vastaajia oli vain kolme. 56–60-vuotiaita oli 8 ja 50–55-vuotiaita oli 16. Suurin ikäryhmä oli siis 50–55-vuotiaat.

Taulukko 5. Vastaajien työvuodet yrityksessä



Taulukossa 5 on esitetty vastaajien työvuosien määrä yrityksessä. Vaikka yritys on vasta 12 vuotta vanha, osalla työntekijöillä työvuosien määrä on kuitenkin isompi. Tämä johtuu siitä, että työntekijöitä on otettu esimerkiksi liikkeenluovutustilanteissa vanhoina työntekijöinä yritykseen. Työvuosia koskevaan kysymykseen jätti kaksi

vastaajaa vastaamatta. Suurin osa vastaajista on ollut yrityksessä töissä 1-5 vuotta. Toiseksi suurin ryhmä on 6-10 vuotta ja kolmanneksi suurin ryhmä on 21–25 vuotta.

### Loppu-ura

Loppu-ura osiossa selvitin työnkuvan muutoksia, muutoksia työssä jaksamisessa ja viihtymisessä. Kysyin myös ovatko vastaajat ajatelleet eläkkeelle jäämistä. Taulukossa 6 on esitetty monivalintakysymysten tulokset.

Vastaajista kolmen mielestä heidän työnkuvansa on vuosien varrella muuttunut paljon. Kuusi vastaajaa kokee, että työnkuva ei ole muuttunut ollenkaan ja 18 kokee, että työnkuva on muuttunut edes jonkin verran. Työssä jaksamisessa on havainnut muutoksia 13 vastaajaa eli 48 % vastaajista. Kaikki mainitut havaitut muutokset olivat negatiivisia. Työssä viihtymisessä on havainnut muutoksia 10 työntekijää eli 37 % vastaajista. Eläkkeelle jäämistä ei ole ajatellut kahdeksan vastaajaa eli 30 % vastaajista. Melko harvoin eläkkeelle jäämistä on miettinyt 5 vastaajaa eli 19 % vastaajista. Eläkkeelle jäämistä on ajatellut usein 5 vastaajaa eli 19 % vastaajista.

Kaksi yli 60-vuotiaista vastaajista oli ajatellut eläkettä usein. Syyksi he mainitsivat, että 44 vuotta työssä riittää (töissä ”potuttaa”). Yksi 56–60-vuotias oli ajatellut eläkettä usein, hän mainitsi syyksi terveydentilan. Kaksi 50–55-vuotiaista oli myös ajatellut eläkettä usein, he kertoivat syyksi terveydentilan.

Taulukko 6. Loppu-uraan liittyvät vastaukset

Onko työnkuvasi muuttunut vuosien varrella?			
Ei	Jonkin verran		Paljon
6	18		3
Oletko havainnut muutoksia työssä jaksamisessa ikääntymisen myötä?			
Kyllä	En		Ei vastausta
13	13		1
Oletko havainnut muutoksia työssä viihtymisessä ikääntymisen myötä?			
Kyllä	En		Ei vastausta
10	16		1
Oletko ajatellut eläkkeelle jäämistä?			
En lainkaan	Melko harvoin	Toisinaan	Usein
8	5	9	5

Avoimissa kysymyksissä he, jotka olivat vastanneet havainneensa muutoksia työssä jaksamisessa ikääntymisen myötä, muutokset liittyivät fyysiseen jaksamiseen. Esi-

merkiksi vastattiin, että ylitöitä ei jaksaa samalla tavalla kuin nuorempana. ”Virta” ei riitä yhtä pitkälle kuin ennen, palautuminen kestää kauemmin, paikat eivät kestä, nivelet särkevät ja on väsyneempi kuin ennen. Työssä viihtymisessä havainnoituja muutoksia olivat muun muassa kyllästyminen, väsymys ja uupuminen, ajoittainen vaikeus ylläpitää motivaatiota ja se, että ajan kuluessa ympärillä vaihtuvat ihmiset voivat vaikuttaa työssä viihtymiseen negatiivisesti. Osa mainitsi positiivisia muutoksia kuten esimerkiksi sen, että ikä on tuonut rauhallisuutta ja varmuutta työn suoriin sekä haasteisiin.

Eläkkeelle jäämisen ajattelun syiksi mainittiin useimmiten terveydentila. Vastaajien mielestä yrityksessä suhtaudutaan ilmeisen hyvin ikääntymiseen ja ikääntyviin työntekijöihin. Toisaalta vastauksista kävi myös ilmi, että vastaajien mielestä mitään erityistä suhtautumista ei ole.

### **Terveydentila**

Terveydentila osiossa selvitin työntekijöiden työkykyä, yleiskuntoa, onko vastaajalla jokin pitkäaikaissairaus ja onko siitä ollut haittaa työssä. Kysyin myös, onko vastaaja ajatellut eläkkeelle jäämistä terveydentilansa takia. Taulukossa 7 on esitetty monivaihtokysymysten tulokset.

Taulukko 7. Terveydentilaan liittyvät vastaukset

Millaiseksi koet työkykysi tällä hetkellä?			
Erinomainen	Hyvä	Kohtalainen	Heikko
4	12	8	3
Millaiseksi koet yleiskuntosi?			
Erinomainen	Hyvä	Kohtalainen	Heikko
0	16	9	2
Onko sinulla jokin lääkärin toteama pitkä-aikaissairaus?			
Kyllä	Ei	Ei vastausta	
13	12	2	
Koetko, että sairaudesta on ollut haittaa työnteolle?			
Kyllä	Ei		
5	7		
Oletko joskus mennyt töihin, vaikka olet ollut sairaana?			
Kyllä	En		
23	4		
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä terveydentilasi takia?			
Kyllä	En	Ei vastausta	
6	20	1	



Vastaajat kokevat työkykynsä vastausten valossa hyväksi, yleiskunto koetaan myös hyväksi. Vastaajista 48 %:lla on jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus. Niistä, joilla on sairaus, 42 % kokee sairaudesta olevan haittaa työnteolle. Sairaudeksi oli kerrottu tällöin nivelrikko, selkärangan välilevyn painauma, selän ja kyynärpään kivut, reuma, tuki- ja liikuntaelinsairaus ja verenpainetauti. Yksi vastaaja ei kertonut sairauttaan. Haitaksi mainittiin esimerkiksi se, että polvillaan ei voi olla kauaa. Sairaudet aiheuttavat jatkuvaa kipua ja fyysisissä toimissa saattaa olla vaikeuksia. Sairaudet joista ei vastaajien mukaan ole haittaa työnteolle, olivat diabetes, uniapnea, verenpainetauti ja astma.

Kuusi työntekijää vastasi miettineensä eläkkeelle jäämistä terveydentilansa takia. Näistä vastaajista viisi on maininnut, että heillä on jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus. Nämä viisi työntekijää ovat myös vastanneet, että sairaudesta on ollut haittaa työnteolle. Yksi vastaaja näistä kuudesta ei ole vastannut kysymykseen pitkäaikaissairaudesta. Kuudesta vastaajasta neljä kuuluu ikäryhmään 50–55, kaksi ryhmään 56–60 ja yksi yli 60-vuotiaiden ikäryhmään.

### **Työn kuormittavuus**

Taulukossa 8 on esitettyä työn kuormittavuus- osion monivalintakysymysten tulokset. Vastauksista käy ilmi, että kaksi vastaajaa on täysin samaa mieltä, väitteen ”työni on fyysisesti kuormittavaa” kanssa ja kaksi on jokseenkin samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ole täysin eri mieltä väitteen kanssa. Yhdeksän vastaajaa kokee, että työ on henkisesti kuormittavaa. Näistä yksi on väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Vastauksien pohjalta työmäärää ei koeta liian suureksi, koska vain neljä vastaajaa on jokseenkin samaa mieltä. Kiirettä kokee kuusi vastaajista. Viisi vastaajaa on todennut miettineensä eläkkeelle jäämistä työn kuormittavuuden takia. Nämä viisi vastaajaa vastasivat myös ajatelleensa eläkkeelle jäämistä terveydentilan takia.

Taulukko 8. Työn kuormittavuuteen liittyvät vastaukset

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin:				
Työni on fyysisesti kuormittavaa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
2	8	11	6	0
Työni on henkisesti/psykkisesti kuormittavaa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1	8	12	6	0
Työ määrä on liian iso				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
0	4	13	8	2
Koen jatkuvasti kiirettä				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1	5	11	9	1
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä työn kuormittavuuden takia?				
Kyllä		En		
5		22		

Avoimina kysymyksinä kysyin sitä, mitkä seikat aiheuttavat kuormitusta työssä ja miten vastaajan mielestä kuormittavuutta voitaisiin vähentää. Vastauksista kävi ilmi, että esimerkiksi kiire ja nopeat muutokset aiheuttavat kuormitusta. Myös työasentoihin liittyvät seikat nousivat esille. Työnsuunnittelun todettiin aiheuttavan kuormitusta, esimerkiksi monet ”käskijät”, aikataulujen tiukkuus ja epätietoisuus työkohteesta. Vastaajien mielestä kiirettä pystytään vähentämään paremmalla työn suunnittelulla ja ennakoivalta valmistelulla. Fyysisten työtehtävien vähentäminen todettiin yhdeksi kuormittavuuden vähennyskeinoksi. Osa totesi myös, että kuormittumista ei ole helppoa vähentää tällä alalla.

### Vaikutusmahdollisuudet

Kuormittavuuden jälkeen kyselylomakkeessa selvitettiin vaikutusmahdollisuuksiin liittyviä asioita. Monivalintakysymysten tulokset on esitelty taulukossa 9. Työntekijät kokevat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työhön liittyen. Suurin osa vastaajista kokee, että he edes jossain määrin saavat vaikuttaa työtään koskeviin asioihin ja että he saavat riittävästi vastuuta työssään. Ainoastaan kolme vastaajaa on jokseenkin eri mieltä siitä, voivatko he vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Yksi vastaaja taas kokee, ettei saa riittävästi vastuuta työssään. Vastauksien perusteella työntekijät ko-

kevat, että heitä ei kuunnella muutostilanteissa ja sama suunta on väitteessä kuunnellaanko työntekijöitä työn suunnittelussa. Vain kaksi vastaajaa on ajatellut eläkkeelle jäämistä vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden takia. Nämä vastaajat ovat myös edellisissä eläkkeelle jäämistä koskevilla kysymyksillä vastanneet ajatelleensa eläkkeelle jäämistä.

Taulukko 9. Vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät vastaukset

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin				
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
4	10	10	3	0
Saan riittävästi vastuuta työssäni				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
8	15	3	1	0
Työntekijöitä kuunnellaan muutoksissa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
2	5	7	11	2
Työntekijöitä kuunnellaan työn suunnittelussa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1	7	10	8	1
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden takia?				
Kyllä		En		
2		25		

Avoimena kysymyksenä selvitin sitä, miten vastaajien mielestä vaikutusmahdollisuuksia voitaisiin parantaa. Vaikka monivalintakysymysten perusteella vaikutusmahdollisuuksia on jonkin verran, avoimista vastauksista nousi esille se, että palaverieja tulisi pitää enemmän. Vaikutusmahdollisuuksia parantaisi siis se, että keskusteltaisiin asioista työntekijöiden kanssa. Muutamit ovat vastanneet, että ikääntyvien kokemus ja työuran pituuden tuoma kokemus tulisi ottaa huomioon toiminnan suunnittelussa ja näin osallistaa heitä enemmän.

### Mielekkyyys ja palkitsevuus

Tässä osiossa selvitettiin työntekijöiden kokemuksia siitä, onko työ mielekästä ja palkitsevaa. Monivalintakysymysten tulokset esitettynä taulukossa 10.

Taulukko 10. Mielekkyyteen ja palkitsevuuteen liittyvät vastaukset

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin				
Koen, että työni on merkityksellistä				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
5	19	3	0	0
Koen, että työni on palkitsevaa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1	11	11	4	0
Koen, että työni on kiinnostavaa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
4	10	12	1	0
Koen, että työni on sopivan haastavaa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
3	16	6	2	0
Koen onnistumisen tunteita työssäni				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
6	13	6	2	0
Yrityksessä huomioidaan yksilölliset tavoitteet				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1	5	15	5	1
Esimieheni luottaa kykyyni toimia itsenäisesti				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
10	12	3	2	0
Saan palautetta työstäni				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
6	7	7	6	1
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä mielekkyyden ja palkitsevuuden puutteiden takia?				
Kyllä		En		
3		24		

Vastauksien perusteella voi todeta vastaajien kokevan työnsä merkitykselliseksi, palkitsevaksi, kiinnostavaksi ja sopivan haastavaksi sillä vain muutama vastaajista on näiden väitteiden kohdalla ollut jokseenkin eri mieltä. Kaikkien mielestä yksilöllisiä tavoitteita ei huomioida yrityksessä. Vastaukset osoittavat, että yrityksessä luotetaan alaisten kykyyn toimia itsenäisesti. Vain kaksi on ollut eri mieltä väitteen kanssa ja suurin osa vastauksista sijoittuu jokseenkin samaa mieltä ja samaa mieltä osioon.

Eläkkeelle jäämistä on vastausten perusteella miettinyt kolme, joista kaksi on vastannut myös aikaisempiin eläkkeelle jäämistä koskeviin kysymyksiin kyllä.

Avoimena kysymyksenä kysyin, sitä millainen työ on vastaajien mielestä palkitsevaa ja mielekästä. Monet vastasivat onnistumisen tunteiden tuovan mielekkyyttä ja palkitsevuutta työhön. Palkitsevaksi ja mielekkääksi koettiin myös työ, josta saa palautetta, niin negatiivista kuin positiivista ja joka on riittävän haastava ja kiinnostava. Mukavien työtovereiden kerrottiin myös tuovan työhön mielekkyyttä.

### Muutostilanteet

Muutoksiin liittyvien monivalintakysymysten tulokset on esitetty taulukossa 11.

Taulukko 11. Muutostilanteisiin liittyvät vastaukset

Onko yrityksessäsi mielestäsi muutoksia			
Liian vähän	Sopivasti	Liian paljon	Ei vastausta
5	19	2	1
Koetko, että pystyt selviytymään työstäsi, muutoksista huolimatta?			
Kyllä	En	Ei vastausta	
24	1	2	
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä yrityksessä tapahtuvien muutoksien takia?			
Kyllä	En		
2	25		

Suurin osa vastaajista kokee, että muutoksia on sopivasti. Kahden vastaajan mielestä muutoksia on liian paljon. He ovat myös ne kaksi vastaajaa, jotka ovat miettineet eläkkeelle jäämistä muutoksien takia. Nämä vastaajat kokevat kuitenkin selviytyvänsä edelleen työstä muutoksista huolimattakin.

Monivalintakysymysten lisäksi kysyin muutostilanteista enemmän avoimina kysymyksinä. Kysyin, minkälaisia muutoksia lähiaikoina on tapahtunut. Monet vastasivat ymmärrettävästi, että omistajan vaihdos. Lisäksi kerrottiin tapahtuneen seuraavia muutoksia; paperityön todettiin lisääntyneen, johtoportaan paisuneen, osastomuutoksia on ollut, logon vaihto ja oman toimenkuvan vaihto. Muutama totesi, ettei muutoksia ole ollut juuri lainkaan. Muutokset ovat herättäneet vastaajissa negatiivisia ajatuksia, epävarmuutta ja sekavuutta sekä harmitusta. Negatiivisia ajatuksia oli kirjoittanut viisi vastaajaa. Vastaajat kokevat selviytyvänsä silti työstään sillä työn teko ei heidän mukaansa ole muuttunut.

## Työn hallinta, osaaminen

Työn hallinnan ja osaamisen kohdalla kysymyslomakkeessa oli vain monivalintakysymyksiä eli ei lainkaan avoimia kysymyksiä. Nämä tulokset on esitetty alla taulukossa 12.

Taulukko 12. Työn hallintaan ja osaamiseen liittyvät vastaukset

Ympyröi vaihtoehdoista sopivin				
Minulla on riittävästi osaamista, jotta voin selviytyä työstäni				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
12	10	3	2	0
Minulla on riittävästi mahdollisuuksia ylläpitää osaamistani				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
6	9	9	3	0
Esimieheni tukee osaamiseni ylläpitoa				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
3	8	14	1	1
Työntekijöitä koulutetaan säännöllisesti				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
3	5	4	9	6
Koulutuksista tiedotetaan hyvin				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
3	5	6	9	4
Koen, että minulla on samanlaiset mahdollisuudet osallistua koulutuksiin kuin nuoremilla työntekijöillä				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
10	6	7	3	1
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä työnhallinnan puutteiden takia?				
Kyllä		En		
2		25		
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä koulutusmahdollisuuksien vähäisyyden takia?				
Kyllä		En		
1		26		

Oma osaaminen koetaan riittäväksi. Vain kaksi vastaajaa on väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. Osaamisen ylläpidon mahdollisuudetkin koetaan suunnilleen hyväksi. Vain kolme on ollut väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. Vastaajat kokevat jossain määrin esimiehen tukevan osaamisensa ylläpitoa. Säännöllinen kouluttaminen taas todetaan huonoksi. Kuusi vastaajaa on säännöllistä koulutusta koskevan väitteen

kanssa täysin eri mieltä ja yhdeksän jokseenkin eri mieltä. Samaa mieltä puolelle (täysin samaa mieltä/jokseenkin samaa mieltä) taas sijoittuu vain kahdeksan vastaajaa. Koulutuksista tiedottaminen koetaan myös jokseenkin huonoksi. Positiivista on huomata, että suurin osa vastaajista kokee heillä olevan samat mahdollisuudet osallistua koulutuksiin kuin nuoremmillakin.

Työhallinnan puutteiden takia eläkkeelle jäämistä on ajatellut kaksi vastaajaa ja koulutusmahdollisuuksien vähäisyyden takia yksi vastaaja.

### Ikäsyrrjintä

Ikäsyrrjintään liittyvien monivalintakysymysten tulokset on taulukoituna taulukossa 13.

Taulukko 13. Ikäsyrrjintään liittyvät vastaukset

Ympyröi vaihtoehtoista sopivin				
Ikääntyviä kohdellaan tasavertaisesti nuorempiin verrattuna				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
12	7	6	2	0
Ikääntyvillä on samat mahdollisuudet edetä uralla kuin nuoremmilla				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
9	7	7	2	2
En ole havainnut ikään liittyvää syrjintää yrityksessäni				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
16	5	3	1	2
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä ikään liittyvän syrjinnän takia?				
Kyllä	En		Ei vastausta	
1	25		1	

Suurimman osan vastaajien mielestä ikääntyviä kohdellaan tasavertaisesti nuorempiin verrattuna. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että uralla etenemisen mahdollisuudet ovat samanlaiset, lisäksi suurin osa ei ole havainnut syrjintää iän takia. Väitteiden kanssa eri mieltä olevia on kuitenkin muutama. Syrjintää iän perusteella on havainnut vastaajat yrityksissä Sataservice Oy (2) ja Sataservice Food Oy (1). Vastaaja, joka on ajatellut eläkkeelle jäämistä ikään liittyvän syrjinnän takia, on ajatellut eläkkeelle jäämistä myös kaikkien yllä olevien työntekijöiden kohdalla.

Suurin osa vastaajista on todennut avoimissa kysymyksissä esimiehen asenteen olevan hyvä ikääntyviä kohtaan. Yksi on kommentoinut ikääntyvien olevan esimiesten asenteen perusteella välttämätön paha mutta ikääntyminen on vääjäämätöntä. Työtovereiden asenteiden on todettu myös olevan hyvä, normaali ja jopa kunnioittava.

### Arvostus

Kyselylomakkeen arvostus osio koostui monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Alla olevassa taulukossa 14 on taulukoituna monivalintakysymysten tulokset. Tuloksien perusteella vastaajat kokevat, että heidän työtä arvostetaan. Keskihodalle asteikossa asettui yhdeksän vastaajaa ja yksi oli jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Vastaajat kokevat voivansa tuoda mielipiteensä avoimesti esille. Tässä ketään ei ollut edes jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Väitteen, esimiehelläni on aikaa minulle, vastaukset jakautuivat koko asteikolle. Neljä vastaajaa oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Ikääntyvien arvostus vaikuttaa vastausten perusteella ihan hyvältä. Toisaalta kolme vastaajaa on ollut jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa.

Taulukko 14. Arvostukseen liittyvät vastaukset

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin				
Työtäni arvostetaan				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
5	12	9	1	0
Voin tuoda omat mielipiteet avoimesti esille				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
12	9	6	0	0
Esimiehelläni on aikaa minulle				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
4	8	10	4	1
Ikääntyviä arvostetaan yrityksessä				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
6	6	12	3	0
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä arvostuksen puutteen takia?				
Kyllä		En		
1		26		



Eläkkeelle jäämistä arvostuksen puutteen takia on ajatellut vain yksi vastaajista. Tämä vastaus menee yhteen myös väitteiden vastausten kanssa. Hän on ollut jokseenkin eri mieltä, että hänen työtä arvostetaan, täysin eri mieltä, että esimiehellä on aikaa hänelle ja jokseenkin eri mieltä, että ikääntyviä arvostetaan yrityksessä. Vastaaja kuitenkin kokee voivansa tuoda omat mielipiteet avoimesti esille.

Vastaajien mielestä arvostuksen tunnetta lisää seuraavat asiat:

- niin positiivinen kuin negatiivinenkin palaute, se, että saa kiitoksen hyvin tehdystä työstä
- nuoremmat kysyvät neuvoa, kysytään mielipidettä
- onnistumisen tunne
- riittävä vastuu
- yksilöiden rajoitteet otetaan huomioon, iän tuomien rajoitteiden huomioiminen
- palkankorotus pyytämättä
- esimiehen kiinnostus työntekijän työtä kohtaan
- otetaan mukaan kehittämiseen ja suunnitteluun, kuunnellaan ehdotuksia
- yhdenvertainen kohtelu

Vastaajien mielestä arvostuksen tunnetta vähentää seuraavat asiat:

- huomioimatta jättäminen
- välinpitämättömyys vanhemman neuvoja kohtaan, se ettei kuunnella
- kiire
- epäasiallinen kohtelu
- syyttä haukkuminen
- ei saa kiitosta, jos työ menee hyvin, ei saa palautetta, työn tuloksia ei huomioida
- syrjään työntäminen
- työnjohdon taitamattomuus

## **Työsuhde**

Alla on käsiteltynä taulukossa 15 työsuhteeseen liittyvät kysymykset. Yksi ei vastannut kysymykseen ja muut ovat kaikki toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella. Vain neljä vastaajaa kokee epävarmuutta työssä selvästi, keskivaiheilla on vain kol-

me vastaajaa. Suurin osa vastaajista ei siis koe epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta. Eläkkeelle jäämistä on miettinyt työsuhteen epävarmuuden takia vain yksi vastaajista. Yksi ei vastannut tähän kysymykseen.

Taulukko 15. Työsuhteeseen liittyvät vastaukset

Työsuhteesi luonne				
Ensimmäinen määräaikainen	Toistuva määräaikainen samassa yrityksessä	Toistaiseksi voimassa oleva	Ei vastausta	
0	0	26	1	
Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin				
Koen epävarmuutta työsuhteeni jatkumisesta				
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
0	4	3	8	12
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä työsuhteen epävarmuuden takia?				
Kyllä	En	Ei vastausta		
1	25	1		

Avoimien vastausten perusteella epävarmuuden tunteita aiheuttavat työpaikalla tapahtuvat muutokset, oma työssä jaksaminen, asiakkaan tilanne, yleinen Suomen tilanne ja teollisuuden pysyminen Suomessa.

### Työn ja muun elämän tasapaino

Viimeinen osio kyselylomakkeessa käsitteli työn ja muun elämän tasapainoa. Osion tulokset on esitelty taulukossa 16.

Tulosten perusteella vastaajista suurin osa pystyy rentoutumaan vapaa-ajallaan. Vain kaksi oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Osa vastaajista miettii työasioita kotona ainakin jossain määrin. Yksi vastaaja on sitä mieltä, että tuntee itsensä väsyneeksi työpäivän jälkeen ja neljä vastaajaa on väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Suurin osa vastaajista sijoittuu kuitenkin eri mieltä puolelle. Yksi vastaaja kokee jossain määrin itsensä väsyneeksi työssä, suurin osa on kuitenkin eri mieltä väitteen kanssa. Neljän vastaajan mielestä työ ja vapaa-aika eivät ole täysin tasapainossa. Tämänkin väitteen kohdalla suurin osa on kuitenkin eri mieltä väitteen kanssa.

Taulukko 16. Työn ja muun elämän tasapainoon liittyvät vastaukset

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin					
En pysty rentoutumaan vapaa-ajalla					
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
0	2	3	8	14	
Mietin työasioita kotona					
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
1	6	9	6	5	
Tunnen itseni jatkuvasti väsyneeksi työpäivän jälkeen					
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
1	4	8	10	4	
Tunnen itseni jatkuvasti väsyneeksi työssä					
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei vastausta
0	1	4	12	9	1
Työ ja vapaa-aikani eivät ole tasapainossa					
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
0	4	4	11	8	
Aikani ei riitä harrastuksiin					
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
0	2	3	9	13	
Voimavarani ei riitä harrastuksiin					
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
1	3	0	11	12	
Huolehditko työajan ulkopuolella esimerkiksi omista vanhemmistasi/puolisostasi (jostain henkilöstä joka ei pärjää yksin ns. hoivavastuu)?					
Kyllä			En		
8			19		
Jos vastasit kyllä koetko että siitä on haittaa työnteollesi?					
Kyllä			Ei		
1			8		
Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä työn ja muun elämän epätasapainon takia?					
Kyllä			En		
3			24		

Kahden vastaajan aika ei tunnu riittävän harrastuksiin, suurimman osan kuitenkin riittää. Neljä vastaajaa kokee kuitenkin, etteivät heidän voimavarat riitä kunnolla harrastuksiin. Kahdeksalla vastaajalla on henkilö, josta pitää huolta eli on niin sanotusti

hoivavastuussa. Näistä kuitenkin vain yksi kokee hoivavastuusta olevan haittaa työnteolle. Kolme vastaajaa on ajatellut eläkkeelle jäämistä työn ja muun elämän epätasapainon takia. Näistä vastaajista vain yhdellä on ns. hoivavastuu.

Hyvänä asiana vastauksista käy ilmi se, että monella on työn ulkopuolella harrastuksia. Harrastuksiksi kerrottiin esimerkiksi moottoripyöräily, pyöräily, lenkkeily, remontointi, metsästys, vapaaehtoistyö, vapaapalokunta, hiihto, lukeminen, kalastus ja valokuvaus.

### **Eläkeikää lähestyvien kokemukset työuransa loppuvaiheista**

Kävin aiemmin läpi loppu-ura osion vastaukset, siellä todettiin, että 48 % vastaajista oli havainnut ikääntymisen myötä muutoksia työssä jaksamisessa. He kokevat selvästi, että työ on fyysisesti raskasta eikä työtä jaksata tehdä samalla tavoin kuin ennen. Iällä ei ollut merkitystä sillä 50–55 vuotiaista 50 %, 56–60 vuotiaista 38 % ja yli 60 vuotiaista 67 % oli havainnut muutoksia työssä jaksamisessa. Nuoremmatkin kokevat siis loppu-uran raskaana vaiheena. Eläkeikäisiä vastaajia (63-vuotiaita) oli vain kaksi. Heistä molemmat kokivat, että työssä jaksaminen on heikentynyt. Heidän vastauksensa ei kuitenkaan poikennut nuorempien 50–62-vuotiaiden vastauksista.

Työssä viihtymisen muutoksia oli havainnut 50–55-vuotiaista 38 %, 56–60-vuotiaista 38 % ja yli 60 vuotiaista 67 %. Eläkeikäisiä vastaajia tulisi olla hieman enemmän, jotta näkisi miten prosenttiluku kehittyy, jos vastaajia tulee enemmän. Nuorempia 50–55-vuotiaita vastaajia, jotka olivat havainneet muutoksia työssä viihtymisessä, oli vähemmän kuin työssä jaksamisessa. Loppu-uralla olevat eivät siis välttämättä koe, etteivät enää viihdy työssä vaan eivät vain jaksata samalla tavoin kuin ennen.

Moni vastaajista oli ajatellut eläkkeelle jäämistä ainakin jollakin tasolla. Eläkeikäisten ja nuorempien vastaajien vastauksissa ei ollut eroa. Eläkeajatukset syntyivät samoista asioista. Vastauksien perusteella loppu-uralla koettiin paljon fyysisiä ongelmia mutta hieman myös henkisiä. Monen vastaajan vastauksista kävi ilmi, että he ovat tehneet pitkän uran samalla alalla ja osa jopa täysin samassa työpaikassa. He vaikuttivat vastausten perusteella myös hieman kyllästyneiltä työntekoon.

Eläkeikäisten ja nuorempien loppu-ura kokemuksissa ei ollut selvää eroa. Vastaukset vaikuttivat riippuvan iän sijasta enemmän terveydentilasta ja kyllästymisen tunteesta.

### **Keskeiset eläkkeelle työntävät tekijät**

Tutkimukseni tulosten perusteella keskeiset eläkkeelle työntävät tekijät yrityksessä olivat:

1. terveydentila (6/26 vastaajasta)
2. työn kuormittavuus (5/27 vastaajasta)

Jaetulle kolmannelle sijalle päätyivät mielekkyyden ja palkitsevuuden puutteet sekä työn ja muun elämän epätasapaino. Molemmissa kolme vastaajaa oli miettinyt eläkkeelle jäämistä. Neljännelle sijalle päätyi vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, muutokset yrityksessä ja työn hallinnan puutteet. Näissä kohdissa kaksi vastaajaa oli ajatellut eläkkeelle jäämistä. Viidennelle sijalle päätyivät koulutusmahdollisuuksien vähäisyys, arvostuksen puute, ikäsyryntä ja työsuhteen epävarmuus. Näiden kohtien takia eläkkeelle jäämistä oli ajatellut vain yksi vastaaja.

Kysymyksiä, joissa kysyin, oletko ajatellut eläkkeelle jäämistä jonkin syyn takia, esimerkiksi terveydentilan, oli yhteensä 11. Jokaisessa 11 kohdassa oli siis vähintään yksi vastaaja, joka oli ajatellut eläkkeelle jäämistä. Yksi vastaaja vastasi yhdeksään kohtaan ajatelleensa eläkkeelle jäämistä. Ainoastaan muutokset yrityksessä ja työsuhteen epävarmuus eivät olleet aiheuttanut hänen kohdallaan eläkeajatuksia. Tämä vastaaja on ikäryhmästä 56–60.

Terveydentilan takia eläkkeelle jäämistä miettineet jakautuivat ikäryhmiin seuraavasti:

1. 50–55-vuotiaat, kolme vastaajaa
2. 56–60-vuotiaat, kaksi vastaajaa
3. yli 60-vuotiaat, yksi vastaaja

Yli 60-vuotiaita vastaajia oli koko kyselyssä yhteensä kolme, 56–60-vuotiaita oli kahdeksan ja 50–55-vuotiaita 16. Joten 50–55-vuotiaiden ikäryhmästä eläkettä terveydentilan takia oli ajatellut 19 %, 56–60-vuotiaiden ikäryhmästä 25 % ja yli 60-vuotiaiden ikäryhmästä 33 %. Vastaajia on siis kaikista ikäryhmistä, joten ikävaiheella ei näyttäisi olevan merkitystä.

Kuten aiempaan jo mainitsin, viidellä kuudesta eläkettä miettineistä oli jokin pitkäaikaissairaus ja jokainen näistä koki sairaudesta haittaa työnteolle. Pitkäaikaissairaus ja sen aiheuttamat haitat työnteolle vaikuttavat enemmän eläkeajatuksiin terveydentilan takia kuin ikä. Ikä ei myöskään näytä näiden vastaajien keskuudessa vaikuttavan muihin terveydentilaa koskeviin vastauksiin. Työkyvyn arvioi kolme vastaajaa heikoksi (ikäryhmistä 50–55 1, 56–60 1 ja yli 60 1) ja kolme vastaajaa kohtalaiseksi (ikäryhmistä 50–55 2 ja 56–60 1.) Yleiskunto arvioitiin melko samoin, hyväksi 1 vastaaja, heikoksi kaksi vastaajaa ja kohtalaiseksi kolme vastaajaa.

Työn kuormittavuuden takia eläkkeelle jäämistä miettineet jakautuivat ikäryhmiin seuraavasti:

1. 50–55-vuotiaat, 2 vastaajaa
2. 56–60-vuotiaat, 2 vastaajaa
3. yli 60-vuotiaat, 1 vastaaja

Prosentit jakautuivat ikäryhmittäin seuraavasti: 50–55-vuotiaiden ikäryhmästä 12,5 %, 56–60-vuotiaiden ikäryhmästä 25 % ja yli 60-vuotiaiden ikäryhmästä 33 %, on miettinyt eläkkeelle jäämistä kuormittavuuden takia. Tähänkään ei ikävaiheella näyttäisi olevan merkitystä.

Kuormittavuuden takia eläkettä ajatelleet viisi vastaajaa ovat samat kuin terveydentilassakin. Vastaajat kokivat ainakin jossain määrin työnsä fyysisesti raskaaksi. Tähän vaikuttaa varmasti myös se, että näistä vastaajista neljällä on jokin pitkäaikaissairaus. Vastaajilla sairaus on juuri fyysiseen toimintakykyyn vaikuttava. Näiden viiden vastaajan mukaan kuormittumista heidän työssään aiheuttavat juuri työasennot ja fyysiset työtehtävät (4/5). Yksi vastaaja totesi kuormittamisen syyksi aikataulut. Vastaajien mielestä kuormitusta vähentäisi fyysisten tehtävien vähentäminen. Vastaajat totesivat myös, että kuormittumisen vähentäminen on hankalaa tällä alalla.

## 8 POHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET

Vastausten käsittelyssä päällimmäisenä eläkkeelle työntävänä seikkana nousi esille työntekijöiden terveydentila sekä kuormittavuus. Luonnollisesti, jos työntekijä kokee terveydentilansa huonoksi, hän kokee itsensä myös fyysisesti kuormittuneeksi. Eläkeikäisten ja nuorempien vastauksissa ei ollut havaittavissa selkeää eroa, sillä todella moni jo 50–55-vuotiaista oli ajatellut eläkettä ja koki kuormittuneisuutta työssään.

Työnantajan kannattaa muistaa, että terveys ja toimintakyky luovat työkyvyn perustan. Esimerkiksi niiden ihmisten, jotka olivat ajatelleen eläkkeelle jäämistä terveydentilansa takia, terveyden ylläpitoa tulisi edesauttaa. Esimerkiksi pysyvä sairaus, joka aiheuttaa toimintakyvyn laskua, on uhka ihmisen työkyvylle. Näin ollen näiden vastaajien sairauden aiheuttama toimintakyvyn lasku tulisi ottaa huomioon työn suunnittelussa. Vastaajien kertomat pitkäaikaissairaudet vaikuttivat vastausten perusteella suoraan työntekijöiden fyysiseen toimintakykyyn. Tämä selittää myös toisen eläkkeelle työntävän tekijän ilmenemisen: kuormittuvuus ja nimenomaan fyysisesti.

Fyysisen toimintakyvyn laskuun voisi auttaa esimerkiksi nuorempien ja vanhempien työntekijöiden muodostamat työparit. Ikääntynyt toimisi nuoremman opastajana ja ”hiljaista tietoa” saataisiin siirrettyä nuoremmille. Nuoremman läsnäolo saattaisi poistaa ikääntyviltä työn tuomaa fyysistä kuormitusta, sillä nuori voisi suorittaa rasakat, fyysiset toimet. Monet vastasivat, että kuormittuneisuutta lisää juuri fyysiset työtehtävät, joten tämä voisi olla yksi mahdollinen ratkaisu.

Ongelmia aiheuttaa juuri se, että toimintakyky ja työn vaatimukset eivät kohtaa. Tällöin syntyy kuormittumista, väsymistä ja uupumista. Ikääntyvät työntekijät joutuvat suorittamaan edelleen hyvää fyysistä toimintakykyä vaativia tehtäviä mutta heidän toimintakykynsä ei ole enää niin hyvällä tasolla. Fyysisten haasteiden ja voimavarojen suhteesta tulisi keskustella säännöllisesti. Olisi siis hyvä, että ikääntyvien työntekijöiden kanssa käytäisiin keskusteluja työstä ja jaksamisesta säännöllisesti.

On todettu, että ikääntyessä yksilöllisyys korostuu. Yksilökohtaisia keskusteluita kannattaisi lisätä niin yllä mainitun takia kuin senkin takia, että vastauksista kävi il-

mi, ettei esimerkiksi yksilöllisiä tavoitteita huomioida tarpeeksi. Ratkaisuna ongelmaan voisi olla kehityskeskustelu käytännön vieminen eteenpäin. Esimiehet ovat monesti kiireisiä ja sekin lisää tunnetta, että yksilöllisyyttä ei oteta huomioon tarpeeksi. Kehityskeskustelussa esimies varaa oikeasti aikaa keskustella alaisensa kanssa. Kehityskeskusteluissa annetaan myös alaiselle palautetta työstä. Tämä oli myös yksi asia joka nousi vastauksista esille: työntekijät toivovat saavansa palautetta työstään enemmän.

Ikääntyviä kannattaisi myös kuunnella ihan työn suunnittelusta alkaen toiminnan kehittämiseen asti. Vastauksista kävi ilmi, että monesti esimerkiksi kuormitusta ja kiirettä pystyttäisiin vähentämään paremmalla ennakkosuunnittelulla. Vanhemmilla ihmisillä on paljon kokemusta ja osaamista, jota ei arvosteta tarpeeksi. Muutamat mainitsivat myös itse havainneensa sen, että ikääntyvien yleinen elämäkokemus kuten myös työuran tuoma kokemus, tulisi ottaa huomioon paremmin toiminnan suunnittelussa. Ikääntyvien kuuntelemisella heidän vaikutusmahdollisuuksiaan pystyttäisiin lisäämään ja he kokisivat itsensä tärkeämmiksi.

### **Tutkimusongelmien saavuttaminen ja jatkotutkimusmahdollisuudet**

Koen saavuttaneeni vastaukset tutkimusongelmiini jokseenkin hyvin ja toivon, että organisaatio havaitsee työni pohjalta sen, mihin heidän tulisi kiinnittää huomiota enemmän, jotta heidän työntekijänsä jaksaisivat työssä paremmin. Koin ensimmäisen tutkimusongelmani ratkaisemisen hieman haasteellisemmaksi kuin toisen.

Jatkotutkimuksena voisi tehdä kyselyn eläkkeelle vetävistä tekijöistä. Yksi mahdollinen aihe olisi myös selvittää laajemmin, millä keinoilla työssä jaksamista voidaan parantaa. Tämä aihe nousi mieleen kun niin moni kyselyyn vastaajista oli ajatellut eläkkeelle jäämistä terveydentilansa takia.



## LÄHTEET

Asikainen, E. 'Toinen jalka työelämässä'. Suomi ja työtulevaisuus-blogi. 12.5.2014. Viitattu 10.2.2015. <http://www.terveystalo.com/fi/Ajankohtaista/Blogit/Toinen-jalka-tyoelamassa/>

Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu - Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Eläketurvakeskuksen www-sivut. Viitattu 5.2.2015. [www.etk.fi](http://www.etk.fi)

Eläkeuudistusta valmistelevien osapuolten www-sivut. Viitattu 16.3.2015. [www.eläkeuudistus.fi](http://www.eläkeuudistus.fi).

Forma, P. 2004. Perhe, työ ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 115-140.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin – Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni - ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kannisto, J. 2015. Eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2014. Helsinki: Eläketurvakeskus. Viitattu 5.2.2015. [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_499\\_304\\_2891\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/tiedotteet\\_uusi/kannisto\\_el%C3%A4kkeellesiirtymisik%C3%A4\\_2014\\_kuviot.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_499_304_2891_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/tiedotteet_uusi/kannisto_el%C3%A4kkeellesiirtymisik%C3%A4_2014_kuviot.pdf)

Kansaneläkelaitoksen www-sivut. Viitattu 5.2.2015. [www.kela.fi](http://www.kela.fi)

Kattelus, S. 2002. Uran monet ulottuvuudet. Teoksessa Kattelus, S., Tammeaid, M. & Jokinen, T. (toim.) Uraopas: omasta urasta kiinnostuneille. Helsinki: Primacarrera, 20–46.

Kinnunen, U. 1994. Työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset ja ikääntyvän työntekijän hyvinvointi. Teoksessa Kuusinen, J. ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Helsinki: WSOY: Työterveyslaitos, 221–231.

Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro Oy

Kurttila, M., Laane, T., Saukkola, K. & Tranberg, T. 2010. Arvostus- valmentava kirja esimiehille. Helsinki: Tammi.

Leino-Arjas, P., Perkiö-Mäkelä, M. & Hirvonen, M. 2012. Terveys ja työssäjatkamisajatukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssäjatkamisajatukset. Helsinki: Työterveyslaitos, 82–100.

Levonen, T. 2005. Täysillä eteenpäin! Suuret ikäluokat uuden edessä. Helsinki: Gummerus.

Louhevaara, V. & Ilmarinen, J. 1994. Työn fyysiset vaatimukset ja ikä. Teoksessa Kuusinen, J. ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Helsinki: WSOY: Työterveyslaitos, 205–220.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Lähteenmäki, S. 1995. ”Mitä kuuluu – kuka käskää?” Yksilöllinen urakäyttäytymisen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Väitöskirja. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ: työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki: Edita.

Pensola, T., Rinne, H., Kankainen, H. & Roine, S. 2008. Työikäiset ikääntyvät: 55–69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Perkiö-Mäkelä, M. & Hirvonen, M. 2013. Työ ja terveys -haastattelututkimus, taulukkoraportti 2012. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 27.1.2015.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Ty%C3%B6%20ja%20terveys%20-haastattelututkimus%202012\\_taulukkoraportti.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Ty%C3%B6%20ja%20terveys%20-haastattelututkimus%202012_taulukkoraportti.pdf)

Rapo, M. 2013. Työuria pidennettävä etenkin keskeltä. Tieto & Trendit 1/2013. Viitattu 20.9.2014. <http://tietotrendit.stat.fi/mag/index/>

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2011. Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 155-167.

Salminen, E. 2005. Joustava urakehitys: miten johtaa sitä? Helsinki: Edita.

Sataservicen www-sivut. Viitattu 5.2.2015. [www.sataservice.com](http://www.sataservice.com)

Schmier, J., Jones, M. & Halpern, M. 2006. Cost of obesity at workplace. Scandinavian journal of work, environment & health 32, 5-11. Viitattu 20.1.2015. [www.sjweh.fi](http://www.sjweh.fi)

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen www-sivut. Viitattu 21.1.2015. [www.thl.fi](http://www.thl.fi)

Työeläke.fi palvelun www-sivut. Viitattu 5.2.2015. [www.tyoelake.fi](http://www.tyoelake.fi)

Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. Työolotutkimus 2/2013. 2014. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 11.1.2015.  
[http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot\\_2013\\_02\\_2014-05-15\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html)

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 29.1.2015. [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Ulrich, D. 2007. Henkilöstöjohtamisella huipulle. Helsinki: Talentum.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 7.9.2015. <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

## KYSYMYSLOMAKE

Monivalintakysymyksissä valitse sopivin vaihtoehto, jos sanallisten vastausten vastaus tila loppuu kesken voit jatkaa lomakkeen kääntöpuolelle.

### Taustatiedot

- Yritys
1. Sataservice Oy \_\_\_\_\_
  2. Sataservice Food Oy \_\_\_\_\_
  3. Kolmikoneistus Oy \_\_\_\_\_
  4. Rauman Sähkökonehuolto Oy \_\_\_\_\_

Yksikkö \_\_\_\_\_

- Sukupuoli
1. Nainen \_\_\_\_\_
  2. Mies \_\_\_\_\_

Ikä \_\_\_\_\_

Työvuosien määrä yrityksessä \_\_\_\_\_

Työnkuva/tehtävänimike \_\_\_\_\_

### Loppu-ura

1. Lyhyt kuvaus työhistoriastasi

---



---



---



---

2. Onko työnkuvasi muuttunut vuosien varrella?

- a. Ei
- b. Jonkin verran
- c. Paljon

3. Oletko havainnut muutoksia työssä jaksamisessa ikääntymisen myötä?

- a. Kyllä
- b. En

4. Jos olet, minkälaisia muutoksia?

---

---

---

---

5. Oletko havainnut muutoksia työssä viihtymisessä ikääntymisen myötä?

- a. Kyllä      b. En

6. Jos olet, minkälaisia muutoksia?

---

---

---

---

7. Oletko ajatellut eläkkeelle jäämistä?

- a. En lainkaan  
b. Melko harvoin  
c. Toisinaan  
d. Usein

8. Jos olet, mikä on eniten aiheuttanut eläkkeelle poistumis- ajatuksia?

---

---

---

---

9. Miten yrityksessä mielestäsi suhtaudutaan ikääntyviin työntekijöihin ja ikääntymiseen?

---

---

---

---

## **Terveydentila**

1. Millaiseksi koet työkykysi tällä hetkellä?

- a. Erinomainen
- b. Hyvä
- c. Kohtalainen
- d. Heikko

2. Millaiseksi koet yleiskuntosi?

- a. Erinomainen
- b. Hyvä
- c. Kohtalainen
- d. Heikko

3. Onko sinulla jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus?

- a. Kyllä
- b. Ei

Jos vastasit kyllä, mikä pitkäaikaissairaus?

---

4. Koetko, että sairaudesta on ollut haittaa työnteolle?

- a. Kyllä
- b. Ei

Jos vastasit kyllä, minkälaista haittaa?

---

---

---

---

5. Oletko joskus mennyt töihin, vaikka olet ollut sairaana?

- a. Kyllä
- b. En

6. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä terveydentilasi takia?

- a. Kyllä
- b. En

## **Työn kuormittavuus**

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin

1=Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

1. Työni on fyysisesti kuormittavaa 1 2 3 4 5
2. Työni on henkisesti/psykkisesti kuormittavaa 1 2 3 4 5
3. Työ määrä on liian iso 1 2 3 4 5
4. Koen jatkuvasti kiirettä 1 2 3 4 5

5. Mikä tai mitkä seikat aiheuttaa kuormitusta työssäsi?

---

---

---

---

6. Miten kuormittavuutta voitaisiin mielestäsi vähentää?

---

---

---

---

7. Oletko harkinnut miettinyt eläkkeelle jäämistä työn kuormittavuuden takia?

a. Kyllä      b. En

## **Vaikutusmahdollisuudet**

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin

1= Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

1. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin 1 2 3 4 5
2. Saan riittävästi vastuuta työssäni 1 2 3 4 5
3. Työntekijöitä kuunnellaan muutoksissa 1 2 3 4 5
4. Työntekijöitä kuunnellaan työn suunnittelussa 1 2 3 4 5

5. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden takia?

a. Kyllä      b. En

6. Miten mielestäsi vaikutusmahdollisuuksia voitaisiin parantaa/kehittää?

---

---

---

### **Mielekkyyys ja palkitsevuus**

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin

1=Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Koen, että työni on merkityksellistä            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Koen, että työni on palkitsevaa                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Koen, että työni on kiinnostavaa                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Koen, että työni on sopivan haastavaa           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Koen onnistumisen tunteita työssäni             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Yrityksessä huomioidaan yksilölliset tavoitteet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Esimieheni luottaa kykyyni toimia itsenäisesti  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Saan palautetta työstäni                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

9. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä mielekkyyden ja palkitsevuuden puutteiden takia?

- a. Kyllä      b. En

10. Millainen työ on sinun mielestäsi palkitsevaa ja mielekästä?

---

---

---

---

### **Muutostilanteet**

1. Onko yrityksessäsi mielestäsi muutoksia
- a. Liian vähän
  - b. Sopivasti
  - c. Liian paljon



2. Minkälaisia muutoksia on viimeaikoina tapahtunut?

---

---

---

---

3. Minkälaisia ajatuksia/tunteita muutokset ovat sinussa herättäneet?

---

---

---

---

4. Koetko, että pystyt selviytymään työstäsi muutoksista huolimatta?

a. Kyllä      b. En

Perustelut

---

---

---

8. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä yrityksessä tapahtuvien muutoksien takia?

a. Kyllä      b. En

### **Työn hallinta, osaaminen**

Ympyröi vaihtoehdoista sopivin

1=Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

- |  |           |
|--|-----------|
| 1. Minulla on riittävästi osaamista, jotta voin selviytyä työstäni   | 1 2 3 4 5 |
| 2. Minulla on riittävästi mahdollisuuksia ylläpitää osaamistani  | 1 2 3 4 5 |
| 3. Esimieheni tukee osaamiseni ylläpitoa   | 1 2 3 4 5 |
| 4. Työntekijöitä koulutetaan säännöllisesti  | 1 2 3 4 5 |
| 5. Koulutuksista tiedotetaan hyvin   | 1 2 3 4 5 |
| 6. Koen että minulla on samanlaiset mahdollisuudet osallistua koulutuksiin kuin nuoremmilla työntekijöillä | 1 2 3 4 5 |

7. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä työnhallinnan puutteiden takia?  
a. Kyllä      b. En
8. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä koulutusmahdollisuuksien vähäisyyden takia?  
a. Kyllä      b. En

### **Ikäsyryjintä**

Ympyröi vaihtoehtoista sopivin

1=Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

1. Ikääntyviä kohdellaan tasavertaisesti nuorempiin verrattuna 1 2 3 4 5
2. Ikääntyvillä on samat mahdollisuudet edetä uralla kuin  
nuoremmilla 1 2 3 4 5
3. En ole havainnut ikään liittyvää syrjintää yrityksessäni 1 2 3 4 5
4. Millainen on esimiesten asenne sinun mielestäsi ikääntyviä työntekijöitä kohtaan?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Millainen on työtovereiden asenne sinun mielestäsi ikääntyviä kohtaan?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä ikään liittyvän syrjinnän takia?  
a. Kyllä      b. En

### **Arvostus**

Ympyröi vastausvaihtoehtoista sopivin

1=Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

1. Työtäni arvostetaan 1 2 3 4 5
2. Voin tuoda omat mielipiteet avoimesti esille 1 2 3 4 5
3. Esimiehelläni on aikaa minulle 1 2 3 4 5
4. Ikääntyviä arvostetaan yrityksessä 1 2 3 4 5
  
5. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä arvostuksen puutteen takia?
  - a. Kyllä
  - b. En
  
6. Mikä sinun mielestäsi lisää arvostuksen tunnetta?

---

---

---

---

7. Mikä sinun mielestäsi vähentää arvostuksen tunnetta?

---

---

---

---

### **Työsuhde**

1. Työsuhteesi luonne
  - a. Ensimmäinen määräaikainen
  - b. Toistuva määräaikainen samassa yrityksessä
  - c. Toistaiseksi voimassaoleva (vakituinen)

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin

1=Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

2. Koen epävarmuutta työsuhteeni jatkumisesta 1 2 3 4 5

3. Jos koet epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta, mikä aiheuttaa epävarmuuden tunteita?

---

---

4. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä työsuhteen epävarmuuden takia?
- a. Kyllä      b. En

### **Työn ja muun elämän tasapaino**

Ympyröi vastausvaihtoehdoista sopivin

1=Täysin samaa mieltä      5=Täysin eri mieltä

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. En pysty rentoutumaan vapaa-ajalla                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Mietin työasioita kotona                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Tunnen itseni jatkuvasti väsyneeksi työpäivän jälkeen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Tunnen itseni jatkuvasti väsyneeksi työssä            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Työ ja vapaa-aikani eivät ole tasapainossa            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Aikani ei riitä harrastuksiin                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Voimavarani eivät riitä harrastuksiin                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

8. Minkälaisia vapaa-ajan harrastuksia sinulla on?

---

---

---

---

9. Huolehditko työajan ulkopuolella esimerkiksi omista vanhemmistasi/puolisostasi (jostain henkilöstä joka ei pärjää yksin ns. hoivavastuu)?
- a. Kyllä      b. En

10. Jos vastasit kyllä, koetko että siitä on haittaa työnteollesi?

- a. Kyllä      b. Ei

Jos vastasit kyllä, minkälaista haittaa?

---

---

---

---

11. Oletko miettinyt eläkkeelle jäämistä työn ja muun elämän epätasapainon takia?

- a. Kyllä      b. En

Kiitos vastauksistasi!

## LIITE 2

Saatekirje kysymyslomakkeeseen

Hei!

Olen Noora Kiela. Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa tradenomiksi. Opintoni ovat kestäneet noin 3,5 vuotta ja nyt ne ovat loppusuoralla. Viime vuoden syksyllä aloitin opinnäytetyöni tekemisen Sataservice-konsernille. Työni aihe on eläkkeelle työntävät tekijät ja loppu-ura kokemukset. Tutkimuksella pyrin selvittämään minkälaisia ajatuksia Sataservicen, loppu-uralla olevien työntekijöiden keskuudessa on eläkkeelle jäämisestä. Pyrin myös selvittämään esiintyykö Sataservicesä eläkkeelle työntäviä tekijöitä, eli niitä asioita jotka, ajavat ihmisiä pois työelämästä ennen aikaiselle eläkkeelle.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 20 minuuttia. Laita vastauksesi kirjekuoreen ja palauta esimiehellesi. Vastausaikaa on 1 viikko.

Mikäli sinulla on kysymyksiä kyselyyn liittyen, minut tavoittaa numerosta 040 5852124 tai sähköpostitse [noora.kiela@sataservice.com](mailto:noora.kiela@sataservice.com)

Terveisin

Noora Kiela